

DÉPÔT

06199-4

Dépôt N°: 8 5 0 7 1 5 6

06199-4

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-8454-01**

Date Signature Réception

85-07-03 85-07-05

Durée Du Au

84-11-01 86-10-31

Nombre de salariés régis par la convention collective **80**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association Internationale des machinistes et des travailleurs de l'Aéronautique 987 Att: Louis Bérubé 860 Boul. Decarie ste 303 St-Laurent, Québec H4L 3M1	<input type="checkbox"/> Déposant Cantine du Canada Ltée 581 rue Lépine Dorval, Québec H9P 2R2
<input type="checkbox"/> Déposant, et autre que les parties	Région 06-06 Activité 8863(10) Affiliation 07

Si 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

25 pages

Pour le commissaire général du travail

Signature **Céline Carrette/ms** *cc*

Date **85-08-01**

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 843-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

Durée: 1er novembre 1984 au 31 octobre 1986

6199.4

8454-01

CONVENTION COLLECTIVE

3141 01 01

entre

CANTINE DU CANADA LIMITEE

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE L'AEROSTRONAUTIQUE, LOCAL 987



Durée: 1er novembre 1984 au 31 octobre 1986

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CANTINE DU CANADA LIMITEE

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, LOCAL 987

Durée: 1er novembre 1984 au 31 octobre 1986

CONVENTION

entre

CANTINE DU CANADA LIMITEE, ci-après appelée
"LA COMPAGNIE"

D'UNE PREMIERE PART;

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AERONAUTIQUE, LOCAL 987, ci-après appelée "L'UNION"

D'UNE DEUXIEME PART;

ATTENDU QUE, l'Union a démontré à la satisfaction de la Compagnie qu'elle est autorisée à représenter les employés ci-après désignés et spécifiés comme étant l'unité de négociations.

DONC, il est convenu comme suit:

1. BUT

1.01 Le but général de cette convention collective est d'établir les relations mutuelles satisfaisantes entre la Compagnie et des employés à l'unité décrite et de pourvoir l'équipement pour une disposition prompte et équitable des griefs et d'établir et maintenir des conditions de travail et des salaires qui seront à la satisfaction de tous les employés couverts par ce contrat.

2. RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît que l'Union est l'agent négociateur exclusif pour tous les employés décrits dans l'unité, à l'exception des employés de bureau, vendeurs, contremaitres et tous ceux qui sont exclus par la loi, et reconnaît l'Union comme telle pour tous les employés de ladite unité.

2.02 a) La Compagnie, si requise, fournira à l'Union une liste des employés agissant dans une capacité supervisoire, et indiquera les positions appropriées, la nature et l'étendue de leur autorité.

b) La Compagnie fournira un organigramme qui délimite les responsabilités des surveillants à l'Ecole Polytechnique.

3. DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La Direction a le droit d'opérer son établissement à son gré, sujet seulement aux termes de cette Convention.

4. DISCRIMINATION

4.01 La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura pas d'intimi-

dation, de discrimination, d'intervention, de contrainte exercée ou pratiquée par la Compagnie ou ses représentants ou membres du Syndicat à l'endroit d'un employé.

Dans l'éventualité où un salarié utilise l'un des recours prévus à la Charte des droits de la personne, il renonce à son droit au grief et à l'arbitrage sur le même sujet; inversement, lorsqu'un salarié a recours à la procédure de grief et d'arbitrage pour l'application du présent article, il renonce aux recours lui découlant de la Charte.

5. SECURITE SYNDICALE

5.01 Tous les employés qui sont membres de l'Union à la signature de cette convention devront demeurer membres pour la durée de cette convention, le tout étant une condition d'emploi. La Compagnie fait remplir la formule d'adhésion fournie par l'Union, laquelle est remise au bureau de l'Union sans délai.

5.02 Tous les nouveaux employés ou employés ré-embauchés après mise-à-pied, devront devenir membres de l'Union dans les trente (30) jours qui suivent leur embauchage ou ré-embauchage.

5.03 Au moment de leur embauchage, les employés autorisent la Compagnie à déduire de leur salaire, un montant équivalent aux cotisations d'union, le tout en conformité avec les statuts et règlements de l'Union. Les déductions seront faites sur une base hebdomadaire. Les prélèvements seront remis mensuellement au Secrétaire-Trésorier de la Loge 987, accompagnés d'une liste des noms des employés par ordre alphabétique, indiquant le montant prélevé de chaque employé. L'Union se désiste de toute revendication contre la Compagnie pour déductions faites.

5.04 Chaque année, au mois d'août et sur demande, la Compagnie envoie au Secrétaire-Archiviste de l'Union une liste à date des noms des employés couverts par cette convention collective. Cette liste contient les renseignements suivants: nom, prénom, adresse, téléphone, numéro d'assurance sociale, taux de salaire, classification, location et ancienneté.

6. REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de désigner ou de choisir un Comité de pas plus de cinq membres, employés de la Compagnie, et reconnaître et discutera avec ce comité, quand nécessaire, quel que sujet que ce soit relevant de l'emploi d'un employé, ou relevant de la convention collective de travail entre les parties. (Trois du Dépt. des Machines Distributrices Automatiques, et Deux du Dépt. de la Nourriture).

6.02 Un membre à la fois du Comité de griefs, aura le droit après avoir obtenu la permission du Gérant de district, laquelle ne sera pas indûment refusée, de visiter les employés sur tous les emplacements aussi bien que dans le plant, le tout sans perte de salaire, afin de pouvoir enquêter sur les plaintes ou les griefs éventuels.

6.03 Le Comité de négociations sera formé de pas plus de quatre (4) membres, dont deux (2) du Département de la Nourriture, et deux (2) du Département des Machines Distributrices, avec une limite d'un membre du service de l'entretien, et un (1) membre de l'entrepôt.

6.04 Le Comité de négociations sera accordé une permission d'absence afin d'assister à des assemblées officielles avec la Compagnie en plus d'une journée pour fin d'une assemblée pré-négociations. Telle permission d'absence sera dédommagée afin qu'il n'y ait pas de perte de salaire.

6.05 Si l'Union désire faire circuler des avis d'assemblées aux employés, la Compagnie consent à ce que ces avis soient insérés dans les enveloppes de paie des employés, ou tout autre communication aux employés pourra être permise après l'approbation écrite de la Compagnie.

6.06 a) Les rencontres entre la Compagnie et l'Union auront lieu en autant que possible durant les heures de travail, sans perte de salaire. Advenant que la rencontre se prolonge ou a lieu en dehors des heures de travail des participants, un maximum de deux (2) heures seront payées au taux simple.

b) Une permission sera accordée au Président du Comité de Griefs, si nécessaire, sans perte de salaire, afin de visiter les employés sur les locations. Telle permission ne sera pas indûment refusée.

7. RENCONTRES COMPAGNIE-UNION

7.01 La Compagnie consent à se rencontrer avec le Comité d'Union à un temps mutuellement pratique aux parties, pourvu qu'un agenda soit soumis par l'une ou l'autre des parties quarante-huit (48) heures au préalable, et couvrant des sujets autres que griefs. Les rencontres entre la Compagnie et l'Union seront tenues durant les heures de travail si possible.

8. PROCEDURE DE GRIEF

8.01 Toute plainte, désaccord ou différence d'opinion entre la Compagnie et l'Union ou les employés couverts par cette convention, laquelle concerne l'interprétation, l'application, l'opération ou violation alléguée des termes et provisions de cette convention, seront considérés comme un grief. Les griefs de groupe sont soumis par l'Union à la troisième étape.

8.02 L'employé ou l'Union peut présenter un grief, sauf dans les cas de renvoi lesquels sont prévus à l'article 10. Tout grief qui n'est pas présenté dans les vingt-et-un (21) jours suivant l'évènement ou suivant la connaissance de l'évènement justifiant le grief, mais dans un délai n'excédant jamais trois (3) mois, sera forfait. Les délais commencent dès que le Syndicat ou le salarié affecté prend connaissance de l'évènement.

8.03 Tous les griefs sauf ceux soumis par l'employé à son supérieur immédiat seront soumis par écrit, et exposeront clairement les intentions et controverses de la partie affectée.

8.04 La procédure pour l'ajustement des griefs et disputes par un employé sera comme suit:

Etape 1 - Par une discussion entre l'employé et un membre du Comité et le Superviseur immédiat des employés. Si un accord satisfaisant ne peut être atteint dans les deux jours, alors -

Etape 2 - Le Comité de Grieffs présentera le grief par écrit au Gérant des opérations, lequel rendra sa décision dans les trois (3) jours ouvrables.

Etape 3 - Si le grief n'est pas réglé par les procédures ci-haut, le Comité de Grieffs le réfèrera au Gérant Général dans trois (3) jours ouvrables, et il rendra sa décision dans cinq (5) jours ouvrables.

8.05 Le Comité de Grieffs ou la Compagnie sera autorisé(e) en tout temps à demander à l'Agent d'Affaires de la Loge/ou au Représentant de la Grande Loge de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, à participer aux discussions des griefs.

8.06 Les limites de temps ci-haut décrites peuvent être prolongées par accord mutuel.

9. ARBITRAGE

9.01 Si la Compagnie ou le Comité échoue à atteindre un accord concernant une violation alléguée de la Convention, la question, sur application d'une partie ou l'autre, et dans les vingt-et-un (21) jours après que le grief a été traité à l'étape 3, sera référée à l'arbitrage en conformité avec les provisions du Code du Travail du Québec.

9.02 Cet Arbitre ne sera pas autorisé à ajouter toute autre nouvelle provision à la Convention, ni de modifier totalement ou partiellement toutes provisions existantes de cette Convention, mais il aura l'autorité de déterminer les indemnités dont les employés auront droit. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties à cette Convention.

10. CONGEDIEMENT

10.01 Un grief par un employé permanent ou par l'Union pour un tel employé, qu'il ou qu'elle ait été renvoyé(e) injustement de son emploi, sera traité comme un grief à l'étape 3 de la Procédure de Griefs, si une déclaration écrite de tel grief est logée avec le Gérant Général. Tel grief doit être présenté dans les quinze (15) jours de calendrier dudit renvoi ou dans les cinq (5) jours de la date de réception de l'avis écrit de renvoi par l'Union.

10.02 Il est entendu qu'aucun congédiement ne prendra effet à moins que l'Union en soit informée par écrit, et la raison dudit congédiement indiquée.

10.03 Tel grief spécial devra être réglé sur confirmation du droit de la Compagnie de congédier l'employé, ou en le ré-installant avec pleine compensation pour temps perdu, ou par quelque autre arrangement juste et équitable dans l'opinion des parties en cause.

10.04 Sauf dans les cas de malhonnêteté, ivresse ou insubordination, lorsqu'une action disciplinaire est prise, un employé recevra et accumulera trois lettres d'avertissement pour la même offense, avant son renvoi. Après que ces avertissements auront été donnés, la première lettre sera une lettre d'avertissement, la seconde comprendra une action disciplinaire et la troisième sera un avis de renvoi. L'avertissement verbal sera confirmé par écrit par un mémo à l'employé et délégué d'atelier, ainsi qu'au Gérant par le superviseur. Ce mémo ne sera pas considéré comme une lettre d'avertissement. Dans l'éventualité où les services d'un employé sont satisfaisants pour trois (3) mois suivant la réception de la lettre numéro un, ou six (6) mois suivant la réception de la lettre numéro deux. Les lettres d'avertissement seront enlevées des dossiers et retournées à l'employé. Ces lettres seront pour une offense continue et seront émises par le Gérant Général. (exemple d'offenses continues: - pratiques de service ou relations avec clients, retards, absences, comptabilité ou mauvaises habitudes de conduite). Ces lettres seront sujettes à la Procédure de Griefs de groupe. Un membre du Comité aura la permission de faire enquête sur l'offense durant les heures de travail, sans délai une fois la lettre émise.

10.05 Tous les employés doivent assumer toute responsabilité pour les perceptions et les déficits s'y relevant. Tous les déficits devront être rapportés immédiatement avec explication complète à la Direction. Dans le cas de déficits répétés, la Direction se réserve le droit de renvoyer un tel employé, sans avis ou pour cause.

10.06 Tout employé employant un véhicule de la Compagnie sans autorisation de la Direction, sera sujet à un renvoi.

11. NOUVEAUX EMPLOYES

11.01 Un employé sera sur une période de probation jusqu'à ce qu'il ait travaillé quarante (40) jours dans une période de neuf (9) mois consécutifs. Après avoir complété son stage de probation, un employé sera placé sur la liste d'ancienneté de son groupe, avec ancienneté rétroactive à soixante (60) jours de calendrier avant son obtention de droit d'ancienneté.

11.02 Le renvoi d'un employé en probation n'est pas sujet à la Procédure de Grievs ou arbitrage contenue dans cette Convention.

12. ANCIENNETE

12.01 Pour les fins de cette convention collective, l'ancienneté désignera la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie. Les listes d'ancienneté seront compilées et placées sur le tableau réservé à l'Union. Ces listes seront révisées une fois par mois.

12.02a) Dans le cas de promotion ou transfert à un poste vacant, ou à de nouveaux postes à l'intérieur des classifications, l'ancienneté sera le facteur prédominant pourvu que l'employé(e) puisse effectuer les exigences normales de la classification. La Compagnie aura le fardeau de la preuve.

12.02b) Les transferts permanents pour une période excédant un (1) mois d'une location à une autre, se feront après un avis écrit d'une semaine à l'employé concerné, sauf en cas d'urgence.

12.03a) Lorsqu'il est nécessaire de mettre à pied des employés, les employés en probation seront mis à pied les premiers, ensuite les employés juniors dans la classification affectée seront mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté. Un employé mis à pied peut réclamer le travail d'un employé junior dans une classification inférieure et non dans une classification supérieure à l'exception à ce qu'un préposé au service peut réclamer le travail d'un préposé au service relai ou préposé chef à l'entrepôt, pourvu qu'il ait l'habileté et aptitude nécessaire. Les employés peuvent prendre des mises à pied volontaires.

12.03b) Lorsqu'il y a rappel dans une classification, les employés avec le plus d'ancienneté dans cette classification et qui ont accepté un travail à une classification inférieure ou qui ont été mis à pied, retourneront à cette classification. Cependant, si la période de rappel au travail est pour une période de moins de deux (2) mois, l'employé saisonnier, seulement pourra refuser l'avis de rappel sans perte de droits d'ancienneté.

12.03c) La Compagnie avisera le Président d'atelier par écrit de tout ré-embauchage, de mises à pied, terminaisons et changements de classification.

12.04 Le travail normalement fait par des employés dans l'unité de négociations, ne sera pas fait par le personnel supervisant, sauf lorsque nécessaire afin d'expliquer aux employés, ou afin de maintenir un service pour une période temporaire lorsque des employés qualifiés et non-supervisants ne sont pas disponibles, et que des efforts consciencieux ont été faits afin d'en localiser.

12.05 a) Advenant des postes vacants ou de nouvelles positions, les employés en seront avisés au moyen de bulletin dans leurs enveloppes de paie, par courrier recommandé pour ceux en mises à pied. Le bulletin comprendra les items suivants: la classification, le salaire, la description de la tâche, l'endroit de travail, les heures de travail, la date quand le poste sera ouvert. Les employés auront une semaine pour faire application suite à la réception du bulletin.

Ce poste ou ces postes seront remplis dans les trente (30) jours de calendrier une fois que l'application est faite. Il sera permis aux employés de postuler pour des emplois de même rang. Une fois le transfert fait, l'employé ne sera pas re-transféré à moins d'une raison valable.

12.05 b) Suite à un remaniement des équipes, lequel résulterait dans une augmentation d'emplois sur une équipe particulière, sans augmentation d'emplois dans la classification, la vacance sur cette équipe sera affichée, et les employés de ladite classification pourront y postuler afin de combler la vacance.

12.05 c) La Compagnie fournira au Président d'atelier copies de tous les postes à être affichés, ainsi que le nom de l'employé qui a comblé le poste.

12.06 Le service sera considéré comme interrompu, l'ancienneté et emploi terminé avec la Compagnie si l'employé:-

- a) quitte son emploi volontairement;
- b) est congédié et n'est pas ré-installé selon la procédure des griefs et l'arbitrage;
- c) ne retourne pas au travail en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la date de son rappel. Un avis de rappel sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé sur les registres de la Compagnie avec avis à l'Union;
- d) ne retourne pas au travail après une permission d'absence;
- e) est mis à pied, et n'est pas rappelé pour une période au delà de vingt-quatre (24) mois.

12.07 Un employé promu ou transféré à une position exclue de l'unité de négociations aura le droit de retourner à sa position antérieure sans perte de ses droits et privilèges suivant les conditions de cette convention, durant les quatre-vingt-dix (90) jours de sa promotion ou transfert.

12.08 La Compagnie s'engage à remettre aux employés permanents un pré-avis écrit de mise à pied selon ce qui suit, ou à défaut une indemnité compensatrice égale au pré-avis à moins que cette mise à pied ne soit le résultat d'une dispute de travail, feu, inondation ou toute autre cause hors du contrôle de la Compagnie. Pour une mise à pied de moins de trois (3) mois, un pré-avis d'une semaine sera donné.

Pour une mise à pied de plus de trois (3) mois, le pré-avis sera comme suit:

Moins d'un an de service continu - préavis	1 semaine
de 1 an à 5 ans de service continu - " "	2 semaines
de 5 à 10 ans de service continu - " "	4 semaines
de 10 ans et plus de service continu " "	8 semaines

12.09 Sauf tel que prévu dans l'article 12.03, il n'y aura pas d'échange d'employés entre les classifications de la Cédule des Machines Distributrices et les autres Cédules, à moins qu'une ouverture ne peut être comblée par les employés déjà dans ladite Cédule. Dans un tel cas, les employés des autres Cédules seront avisés d'une telle ouverture et les applications pour tel poste seront prises en considération par la Compagnie. Si après telle procédure, un employé est transféré d'une Cédule à une autre, il gardera tous ses droits d'ancienneté avec la Compagnie.

13. PERMISSION D'ABSENCE

13.01 a) Les employés n'auront pas droit à des permissions d'absence à l'exception de cas d'urgence ou maladie.

13.01 b) Les congés sans solde peuvent être accordés après qu'une permission écrite a été reçue de la Compagnie.

13.02 Un représentant d'Union de chacune des locations jusqu'à un maximum de cinq, se verront accorder une permission d'absence sans rémunération afin d'assister aux conventions de l'Union, un cours d'entraînement officiel et autres fonctions de nature officielle. La Compagnie accordera une journée payée pour les buts de rencontres pré-négociations. L'Union avisera la Compagnie deux semaines avant la date de ces permission d'absence.

14. CONGE DE DEUIL

14.01 Tout employé possédant des droits d'ancienneté aura droit à trois (3) jours de congé lors du décès de son père, mère, épouse, époux, conjoint, enfant, frère, soeur, beau-père, belle-mère. Ces trois (3) jours de congé comprendront la journée des funérailles, et seront payés au taux régulier de paie s'ils arrivent des jours de travail.

14.02 Au décès des grand-parents ou petits-enfants, beau-frère, belle-soeur d'un employé, cet employé sera accordé une journée d'absence afin d'assister aux funérailles.

15. PAIE POUR APPEL AU TRAVAIL

15.01 Tous les employés appelés au travail sur les ordres de la Compagnie, seront payés pour quatre (4) heures de travail (minimum) au taux applicable.

16. PERMIS DE CONDUIRE

16.01 La première fois qu'un employé perd son permis de conduire, et qu'aucune position autre qu'avec permis de conduire est disponible, cet employé pourra exercer son ancienneté et échanger d'emploi avec un employé junior dans un emploi ne demandant pas de permis de conduire, moyennant que les deux employés ont l'habileté et aptitude à remplir les fonctions d'un tel emploi. Sur ré-intégration dudit permis de conduire, les employés retourneront à leur emploi original. Si tel emploi n'est pas disponible, la Compagnie consent à reprendre l'employé en dedans d'un an après que le permis de conduire a été retiré.

17. DEFICITS

17.01 Tout déficit inexplicable sur l'itinéraire des employés sera vérifié, et s'il n'y a pas d'explications raisonnables, tels déficits seront payés par les employés, et seront sujets à la Procédure de Grievs de cette convention collective. Pas plus de \$10.00 sera déduit de la paie hebdomadaire d'un employé pour couvrir les déficits.

18. DEVOIR DE JURE

18.01 La Compagnie consent à subventionner la paie de tout employé appelé à agir comme juré, ou appelé en cour par sommation autres que des cas d'arbitrage Compagnie-Union, le tout afin qu'il n'y ait pas pertes de salaire.

19. EMPLOYES SUR LA LISTE DE RESERVE

19.01 Tous les employés préposés à l'entretien devront assumer le poste de réserve (stand-by duty), en conformité avec les instructions de la Gérance, et répondre aux appels le soir, les samedis, dimanches et congés. Tous les appels reçus devront être exécutés par les employés sur la liste de réserve.

19.02 Le poste de réserve peut être fait par les préposés au service aussi bien que par les préposés à l'entretien.

19.03 Paiement pour poste de réserve sera sur la base suivante:

- du lundi au vendredi inclusivement, excluant les jours de congés, de 6 p.m. à 11 p.m. - deux heures au taux régulier de paie par soir;
- samedis et dimanches, de 9 a.m. à 11 p.m. - 8 heures au taux régulier de paie par jour et par soir;
- jours de congé, de 9 a.m. à 11 p.m. - 10 heures au taux régulier de paie par jour et par soir;

Ce paiement sera en addition de la paie régulière et temps supplémentaire. Temps travaillé durant les heures ci-haut mentionnées sera payé au taux applicable pour temps supplémentaire, avec l'exception des premières quinze (15) heures travaillées durant la semaine par l'employé sur le poste de réserve.

20. HEURES DE TRAVAIL ET PRIME D'EQUIPE

20.01 Les heures de travail sont sujettes aux conditions énumérées à chaque cédule, et aux conditions prévues dans cet article.

20.02 EQUIPES BRISEES. Il n'y aura pas d'équipes brisées.

20.03 TRAVAIL D'EQUIPE IRREGULIERE. Aux emplacements où le travail d'équipe est nécessaire:-

(A) - Si un employé ne désire pas travailler sur les équipes, il pourra être transféré à un emplacement où il n'y a pas d'équipe, si son ancienneté le lui permet;

(B) La Compagnie doit donner une (1) semaine d'avis à l'employé concerné pour tel changement, à la condition que ce changement soit pour une durée d'au moins un (1) mois. L'avis n'est pas applicable en cas d'urgence ou lorsque la Compagnie dans ledit délai, ne pouvait connaître le changement.

20.04 PRIME

(A) - Une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure sera payée pour toutes les heures régulières de travail accomplies, si ladite équipe se termine après 7 p.m. ou commence avant 6 a.m.

(B) - Une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure sera payée pour toutes les heures régulières de travail accomplies si la majeure partie de ces heures sont travaillées entre 10 p.m. et 6 a.m.

20.05 Tous les employés auront droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, une dans chaque moitié d'une équipe complète.

20.06 OPERATIONS SEPT (7) JOURS

Il est convenu que la Compagnie aura le droit d'établir des parcours dans les plants sur une base de sept (7) jours, les 6e et 7e jours devant être payés au taux des samedi et dimanche, tels que prévus dans cette Convention. Si le travail est fait les 6e et 7e jours sur ces parcours par autres que les employés travaillant sur les Opérations Sept (7) jours, ce travail sera payé au taux des 6e et 7e jours pour le temps passé sur ce parcours. Cette section s'applique seulement aux locations opérant sur une base de sept (7) jours par semaine, et s'appliquera seulement aux nouvelles locations après le 1er novembre, 1972.

20.07 La Compagnie a le droit d'établir des cédules de travail dans la nourriture sur une base de sept (7) jours, le 6e et le 7e jour devant être payés au taux des samedi et dimanche selon l'article 21 Temps Supplémentaire.

20.08 Lors de l'établissement d'une semaine de travail sur une base de sept (7) jours, la Compagnie devra afficher pour trois (3) jours ouvrables, le nouvel horaire en y indiquant le nombre d'employés par classification. Suite aux applications reçues, les postes seront comblés par ordre de préférence par ancienneté. Advenant que le nombre requis n'est pas atteint, la Compagnie pourra assigner par ordre inverse d'ancienneté. Les employés assignés à travailler sur une cédule d'une base de sept (7) jours recevront un pré-avis de dix (10) jours.

21. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21.01 Travail fait aux temps suivants sera payé comme indiqué:-

- | | | |
|---|-----|---------------|
| (A) travail exécuté après 8 heures dans une journée | -à- | temps et demi |
| (B) travail un congé férié | -à- | temps double |
| (C) travail le samedi pour les premières 8 heures | -à- | temps et demi |
| (D) travail exécuté le samedi après 8 heures dans une journée | -à- | temps double |
| (E) travail exécuté le dimanche | -à- | temps double |

21.02 Le temps supplémentaire est offert sur une base d'égalité parmi les employés permanents.

22. PLAN DE BIEN ETRE

22.01 Les employés ayant complété trois (3) mois de service avec la Compagnie seront éligibles pour les bénéfices suivants:-

22.02 Une assurance-vie et mort accidentelle et mutilation au montant de \$15,000.00. Les employés seront munis aussi d'une assurance-maladie et accident hebdomadaire à l'étendue de 75% du taux de base pour trente-neuf (39) semaines. Les bénéficiaires pour assurance-maladie et accident seront effectifs à compter du premier jour de l'accident, premier jour d'admission à l'hôpital et la quatrième journée de maladie. Le coût de cette police sera payé par la Compagnie. Les employés qui seront éligibles au paiement de l'indemnité des bénéficiaires d'assurance-maladie, seront payés pour la troisième (3e) journée de carance.

22.03 Sur demande de l'employé, lorsqu'il survient des délais lors de la réception des chèques couvrant maladie et accident, la Compagnie accordera des avances pourvu que les avances sont repayées à ladite Compagnie lorsque les chèques de prestations sont reçus par l'employé.

22.04 Le plan de santé prolongé de la Croix Bleue avec Plan d'hospitalisation semi-privé, sera muni pour les employés et personnes à charge. De plus, le plan de la Croix Bleue inclue un déductible de 20 cents par prescription, payable par l'employé au moment où la prescription est remplie. Le coût de cette police sera payé par la Compagnie.

22.05 La Compagnie consent à payer un montant n'excédant pas la somme de \$75.00 pour l'employé, conjoint et enfants entièrement à la charge, envers l'achat de verres prescrits (verres de sécurité). Ce plan s'applique pour l'achat initial de verres prescrits ou un changement des prescriptions. Le besoin doit être indiqué par le médecin traitant sur une formule fournie par la Compagnie. L'employé sera remboursé après présentation d'un reçu officiel. Ce plan ne couvre pas les verres soleil. Dans les cas où l'employé ou les personnes à la charge ne sont pas permises de porter des verres de sécurité pour raisons prescrites par l'optométriste, paiement sera accordé.

22.06 Si un employé est mis à pied, les bénéficiaires ci-haut arrêteront le premier du mois suivant trente (30) jours de mise à pied.

22.07 Les bénéficiaires prévus dans cette entente sont acceptés par l'Union comme étant la part de l'employé aux réductions des primes de l'assurance-chômage, lesquelles réductions deviendront payables à la Compagnie.

23. VACANCES

<u>23.01 - SERVICE</u>	<u>VACANCES</u>	<u>MODE DE PAIEMENT</u>
jusqu'à 1 an	1 jour pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de 10 jours	Jours ou %, lequel est le plus élevé
après 1 an	2 semaines	2 semaines de paie ou 4%, lequel est le plus élevé
après 5 ans	3 semaines	3 semaines de paie ou 6%, lequel est le plus élevé
après 10 ans	4 semaines	4 semaines de paie ou 9%, lequel est le plus élevé
après 17 ans	5 semaines	5 semaines de paie ou 11%, lequel est le plus élevé

23.02 Les employés cèdent leurs vacances avant le 1er mars, et la Compagnie prépare une liste par ancienneté finale selon le choix des employés avant le 1er avril.

23.03 L'année des vacances sera du 1er janvier au 31 décembre, mais aucun employé ne sera obligé de prendre des vacances avant le 1er avril. Sans entraver l'efficacité des opérations, la Compagnie essaiera de céder les vacances durant les mois de juin, juillet, août et septembre.

23.04 Les employés travaillant dans les locations dont les plants ferment complètement pour les vacances de l'été, prendront leurs vacances au même temps, à moins que d'autres arrangements peuvent être faits.

23.05 MODE DE CALCUL

Afin de calculer les vacances sous cette clause le 1er avril de chaque année sera utilisé comme la date qualifiant. Les employés qui sont payés un paiement en % recevront leur % basé sur le salaire de l'année précédente en conformité avec leur feuille T4. Les employés qui terminent leur emploi recevront 4%, 6%, 9% ou 11%, dépendamment du service, à compter de leur date de terminaison rétroactif au 1er avril. Les employés mis à pied peuvent demander après trente (30) jours de mise à pied, leur paie de vacances sans perte de droit de rappel.

24. CONGES FERIES

24.01 ELIGIBILITE. Chaque employé avec un service de trente (30) jours et qui complète son équipe de travail cédulée immédiatement avant et suivant le jour de célébration de chacun des congés mentionnés ci-bas, ou qui peut être en vacances, ou si un employé est excusé ou à cause de maladie, ou accident ou conditions extraordinaires au delà de son contrôle, sera payé une somme équivalente à son taux régulier horaire pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillé ce jour s'il n'avait pas été un congé.

24.02 Si un employé est absent la journée avant un congé férié ou la journée après, la Direction doit en être avisée par téléphone avant qu'il ne commencerait à travailler la journée, qu'il sera absent afin d'être éligible pour le congé, sujet à la clause 24.01 de cet article.

24.03 Si le congé arrive un samedi ou dimanche, il sera observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, lequel sera accepté des deux parties.

24.04 CONGES FERIES AVEC PAIE SERONT:

Jour de l'an	Fête de la Confédération
Vendredi-Saint	Fête du Travail
Fête de la Reine	Jour de l'Action de Grâces
St-Jean-Baptiste	Jour de Noel
	Lendemain de Noel

En plus des congés fériés mentionnés ci-haut, les employés auront droit à:

(A) Deux congés mobiles, lesquels seront pris entre le 27 décembre et le 2 janvier inclusivement. L'employé en sera avisé par la Direction, du jour du congé qui lui est accordé, avant le 18 décembre.

(B) Un congé mobile. L'employé peut demander ce congé à son superviseur deux semaines au préalable, et une réponse lui sera donnée dans une semaine. Les urgences exceptées.

(C) Les employés travaillant à une location dont le 11 novembre est observé comme congé férié, observeront ledit congé à la place du congé mobile mentionné au paragraphe (B) ci-haut.

25. CLASSIFICATIONS

25.01 PREPOSE AU SERVICE LEGER. Le préposé au service léger est un employé qui fait moins de vingt (20) heures de service par semaine, calculé selon le temps alloué pour le service comme suit:-

	<u>SERVICE COMPLET</u>	<u>NETTOYAGE</u>	<u>REMONTAGE</u>
Breuages chauds	24 minutes	10 minutes	-----
Breuages froids	36 minutes	10 minutes	-----
Lait et jus	24 minutes	-----	10 minutes
Machine à pâtisserie	24 minutes	-----	10 minutes
Bonbons	36 minutes	-----	-----
Cigarettes	36 minutes	-----	-----
Mets chauds en boîte	24 minutes	-----	10 minutes
Distributeur réfrigéré	24 minutes	-----	10 minutes
Crème glacée	24 minutes	-----	10 minutes
Breuvage en cannette	24 minutes	-----	10 minutes
Casse-croûte	24 minutes	-----	10 minutes
Changeur à monnaie	20 minutes	-----	-----
Changeur à 25¢	15 minutes	-----	-----
Casse-croûte II	36 minutes	-----	15 minutes

Les tables ci-haut incluent le temps normal de transport de la marchandise aux machines distributrices, et remplir les rapports requis. Ces tables peuvent être mises à date de temps à autre.

Le nombre d'heures de travail minimum par semaine pour un préposé au service léger est le suivant:

de 0 à 10 heures selon la cédule ci-haut - 20 heures de travail par semaine

de 10.01 à 15 heures selon la cédule ci-haut - 30 heures de travail par semaine

de 15.01 à 20 heures selon la cédule ci-haut - 40 heures de travail par semaine

26. ACCIDENT DE TRAVAIL

26.01 L'employé accidenté au travail et dont l'accident nécessite son absence du travail le jour même de l'accident, est payé à son taux de salaire applicable pour la journée entière, pourvu qu'il revienne au travail afin de compléter la journée, et ce, à moins que le médecin traitant ne lui ordonne de cesser le travail immédiatement.

26.02 L'employé accidenté au travail et dont l'accident nécessite son absence du travail au delà du jour même de l'accident, est payé pour chacun des cinq (5) jours ouvrables suivants, s'il est ordonné par le médecin traitant de ne pas travailler; sa paie lui sera remise le jour normal de paie.

26.03 Le temps perdu est payé aux employés qui ont subi un accident de travail, lequel exige un traitement médical subséquent à l'extérieur pendant les heures de travail.

26.04 La Compagnie assumera les frais de transport d'un employé accidenté, de son endroit de travail à l'hôpital, ou la clinique médicale la plus proche, et vice versa.

27. COMITE DE SECURITE

27.01 Les parties s'entendent sur la formation d'un Comité de sécurité composé de deux membres de l'Union et de deux représentants de la Compagnie pour stimuler et promouvoir la sécurité et l'hygiène de l'entreprise.

27.02 La Compagnie et l'Union pourront apporter des changements à leur représentation en tout temps et devront en informer l'autre partie par écrit.

27.03 Le Comité de sécurité devra se rencontrer une (1) fois par mois, et les employés rémunérés à l'heure qui assisteront à ces réunions seront payés. Un délégué syndical et le Directeur Général de la Compagnie peuvent également assister à ces rencontres.

27.04 , La Compagnie verra à la rédaction, à l'impression et à la distribution du procès-verbal des rencontres du Comité de sécurité, dont copie sera remise le plus rapidement possible aux membres dudit Comité de sécurité ainsi qu'à l'Union. Les recommandations du Comité de sécurité seront consignées au procès-verbal.

27.05 Les réunions du Comité de sécurité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du Comité. Les représentants de l'Union sur le Comité sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et aux travaux du Comité.

27.06 Le Comité de Sécurité décidera des endroits où le port de souliers de sécurité est nécessaire. La Compagnie s'engage à payer \$35.00 par employé envers l'achat desdits souliers.

28. GENERAL

28.01 Les camions et l'équipement appartenant à la Compagnie serviront aux employés que pour les affaires de la Compagnie, soit au travail ou transportation aller et retour.

28.02 Dû au fait que nous sommes dans l'industrie de la nourriture, tout le personnel doit porter un uniforme convenable, être propre, rasé et avoir une coupe de cheveux convenable.

28.03 Les employés seront payés toutes les semaines, le jeudi durant les heures de travail.

28.04 Dans cette convention, référence à un genre comprend et inclue le masculin et le féminin.

28.05 Les femmes faisant le même travail que les hommes recevront un salaire égal.

28.06 Les employés qui emploient leur voiture pour les besoins de la Compagnie afin de transporter le matériel aux locations, recevront une allocation de \$15.00 par semaine.

28.07 La Compagnie consent à ce que les employés avec un (1) an de service avec elle, soient alloués à participer au Plan de la Répartition des Profits.

28.08 Aucun employé sur les feuilles de salaire du 1er octobre, 1978 sera mis à pied, le tout résultant d'un sous-contrat du travail de l'unité de négociations.

28.09 La Compagnie procurera copie de la convention format de poche à tous les employés.

28.10 L'employeur s'engage à fournir sur demande aux employés les uniformes suivants: 4 chemises, 2 pantalons, 2 manteaux pour les mécaniciens, livreurs, salariés sur la route, 2 hauts pour le personnel de cafeteria.

29. PAS D'ARRET DE TRAVAIL

29.01 Durant la durée de cette convention ou tout renouvellement subséquent, et pendant les négociations et règlement de toute dispute entre employeur et employé ou employés, et sujet dans les limites de cette convention, aucune partie instituera ou s'engagera dans ou autorisera, permettra ou allouera un lock-out, arrêt de travail ou grève.

30. TERMINAISON OU MODIFICATION

30.01 Cette convention entrera en vigueur le 1er novembre 1984 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 octobre 1986, à moins que l'une ou l'autre des parties avise par écrit l'autre, que des amendements sont nécessaires ou qu'elle entend mettre fin à cette convention, autrement elle restera en vigueur d'année en année.

30.02 Il est entendu que durant les négociations, suivant avis de terminaison ou demande d'amendements, l'une ou l'autre des parties peut présenter des contre-propositions relevant de/ou se rapportant aux propositions originales. Cette convention demeurera en vigueur pendant que les négociations sont en marche pour une nouvelle convention.

30.03 A l'achèvement des négociations pour un nouveau contrat, si une entente est atteinte entre la Compagnie et le Comité de Négociations de l'Union, un Mémoire d'Entente sera préparé et signé par les deux parties couvrant tous et chacun des amendements au contrat avant que l'Entente soit présentée par l'Union aux membres pour ratification.

SIGNE par les parties à Montréal, ce 3^e jour de juillet 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

André Roy
Guy Harvey

POUR L'UNION:

Robert Bouchard
Louis Proulx
B/M
Louis Beaubien
Pierre Tremblay

CEDULE "A"

MACHINES DISTRIBUTRICES AUTOMATIQUES

1. La semaine régulière de travail sera composé de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement, sujet à l'article 20.06 de cette convention.

2. CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Effectif le 1er novembre, 1984

	<u>EMBAUCHAGE</u>	<u>GRADE 3</u> <u>3 mois</u>	<u>GRADE 2</u> <u>9 mois</u>	<u>GRADE 1</u> <u>18 mois</u>
Préposé au service sur la route	9.96	10.21	10.46	10.71
Préposé au service (léger)	7.80	8.05	8.30	8.55
Préposé à l'entrepôt	9.24	9.49	9.74	9.99

Effectif le 1er novembre 1985

Préposé au service sur la route	10.38	10.63	10.88	11.14
Préposé au service (léger)	8.14	8.39	8.64	8.89
Préposé à l'entrepôt	9.54	9.79	10.04	10.39

PREPOSE A L'ENTRETIEN

	<u>EMBAUCHAGE</u>	<u>GRADE 2</u> <u>2 ans</u>	<u>GRADE 1</u> <u>3 ans</u>
Effectif le 1er novembre 1984	10.55	10.80	11.05
Effectif le 1er novembre 1985	10.99	11.24	11.49

PREPOSE AU SERVICE (RELAIS) - (avec un minimum de 18 mois comme préposé au service sur la route)

<u>Effectif le 1er novembre 1984</u>	10.91
<u>Effectif le 1 novembre 1985</u>	11.35

CEDULE "A" (suite)

PREPOSE - CHEF AU SERVICE - (est un préposé au service avec un minimum de 18 mois comme préposé au service et qui travaille avec ou est en charge d'un ou plus de préposés au service).

Effectif le 1er novembre 1984 10.71

Effectif le 1er novembre 1985 11.14

PREPOSE - CHEF A L'ENTREPOT - (est un préposé à l'entrepôt avec un minimum de 18 mois comme préposé à l'entrepôt et qui est en charge de l'entrepôt. Si personne n'a 18 mois dans l'entrepôt, le préposé au service avec 18 mois peut faire application)

Effectif le 1er novembre 1984 10.71

Effectif le 1er novembre 1985 11.14

AIDE GENERALE

Effectif le 1er novembre 1984 6.02

Effectif le 1er novembre 1985 6.26

DEFINITION DE LA TACHE AIDE GENERALE: Les employés ainsi classifiés ont la tâche d'opérer un comptoir manuel à l'intérieur d'une location de machines distributrices, et de plus, peuvent faire le remontage sur les distributrices réfrigérées (GM) et les machines à confiseries (Snack Shop). Cependant il est convenu qu'aux endroits où plus d'une personne est nécessaire, une sera nécessairement classifiée "Service Léger".

De plus, les locations où il existe déjà des employés classifiés "Service Léger", ils ne seront pas affectés par cette clause.

Ces taux de salaire sont des garanties minimum.

CECULE "B"

CUISINE CENTRALE

1. Cette cécule s'applique à tous les employés travaillant dans la cuisine centrale.
2. HEURES DE TRAVAIL. La semaine régulière de travail sera composée de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacune.
3. Les pratiques dans les cécules présentes à la Cuisine Centrale continueront. Cependant, s'il est nécessaire de changer la semaine de travail du dimanche au jeudi, la Compagnie en discutera avec l'Union. A cet effet, le temps supplémentaire du vendredi sera au taux du samedi, et le temps supplémentaire du samedi sera au taux du dimanche. Les employés de la Cuisine Centrale travaillant sur la semaine du dimanche au jeudi, recevront une prime de 20 cents l'heure pour la semaine.

L'observation des congés fériés des employés de cette cécule travaillant ces jours sera comme suit:

<u>Fête</u>	<u>Jour travaillé</u>	<u>Jour de congé</u>
Vendredi	Dimanche	Jeudi
Samedi	Lundi	Vendredi
Dimanche	Lundi	Vendredi
Lundi	Lundi	Vendredi

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Effectif le 1er novembre 1984

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>6 mois et plus</u>
Cuisinier	7.37	7.62
Aide-Cuisinier	5.83	6.08

Effectif le 1er novembre 1985

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>6 mois et plus</u>
Cuisinier	7.67	7.92
Aide- Cuisinier	6.07	6.32

Ces taux de salaire sont des garanties minimum

CEDULE "C"

NOURRITURE

1. CEDULE "C"

Cette cédule s'applique aux employés du service de la nourriture manuel, l'Education des Adultes, École Polytechnique, Tribunal de la Jeunesse, Noranda, Camco, Banque de Montréal.

2. La semaine régulière de travail sera composée de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacune.

3. CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Effectif le 1er novembre 1984

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>6 mois et plus</u>
Chef Cuisinier	9.31	9.81
Cuisinier	7.37	7.62
Aide-Cuisinier	5.95	6.20
Caissière	5.95	6.20
Aide-Générale	5.77	6.03
Pâtissier	8.79	9.29

Effectif le 1er novembre 1985

Chef Cuisinier	9.70	10.20
Cuisinier	7.67	7.92
Aide-Cuisinier	6.20	6.45
Caissière	6.20	6.45
Aide-Générale	6.01	6.27
Pâtissier	9.16	9.66

Ces taux de salaire sont des garanties minimum.

CEDULE "D"

NOURRITURE

1. CEDULE "D"

Cette cédule s'applique aux employés du service de la nourriture manuel -- non couverts dans les cédules "A", "B" et "C".

2. HEURES DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail sera composée de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacune.

3. CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Effectif le 1er novembre 1985

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>6 mois et plus</u>
Chef Cuisinier	8.30	8.55
Cuisinier	6.65	6.90
Aide-Cuisinier	4.90	5.15
Caissier	4.90	5.15
Aide Générale	4.75	5.00

Les employés des autres cédules qui pour toutes raisons joignent cette cédule reçoivent les taux indiqués pour les classifications. En cas de mises-à-pied dans les autres cédules, ils ont le choix de déplacer le plus jeune dans les cédules "B", "C" ou "D", mais en observant les règles ci-haut ou de prendre une mise-à-pied volontaire.

Ces taux de salaire sont des garanties minimum.

DÉPÔT

06199-4

Dépôt N°: 8 5 0 7 1 5 6

06199-4

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-8454-01**

Date Signature Réception

85-07-03 85-07-05

Durée Du Au

84-11-01 86-10-31

Nombre de salariés régis par la convention collective **80**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association Internationale des machinistes et des travailleurs de l'Aéronautique 987 Att: Louis Bérubé 860 Boul. Decarie ste 303 St-Laurent, Québec H4L 3M1	<input type="checkbox"/> Déposant Cantine du Canada Ltée 581 rue Lépine Dorval, Québec H9P 2R2
<input type="checkbox"/> Déposant, et autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8863(10)</u> Affiliation <u>07</u>

Si 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

25 pages

Pour le commissaire général du travail

Signature **Céline Carrette/ms** *cc*

Date **85-08-01**

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 843-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

Durée: 1er novembre 1984 au 31 octobre 1986

6199.4

8454-01

CONVENTION COLLECTIVE

3141 01 01

entre

CANTINE DU CANADA LIMITEE

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, LOCAL 987



Durée: 1er novembre 1984 au 31 octobre 1986

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CANTINE DU CANADA LIMITEE

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, LOCAL 987

Durée: 1er novembre 1984 au 31 octobre 1986

CONVENTION

entre

CANTINE DU CANADA LIMITEE, ci-après appelée
"LA COMPAGNIE"

D'UNE PREMIERE PART;

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AERONAUTIQUE, LOCAL 987, ci-après appelée "L'UNION"

D'UNE DEUXIEME PART;

ATTENDU QUE, l'Union a démontré à la satisfaction de la Compagnie qu'elle est autorisée à représenter les employés ci-après désignés et spécifiés comme étant l'unité de négociations.

DONC, il est convenu comme suit:

1. BUT

1.01 Le but général de cette convention collective est d'établir les relations mutuelles satisfaisantes entre la Compagnie et des employés à l'unité décrite et de pourvoir l'équipement pour une disposition prompte et équitable des griefs et d'établir et maintenir des conditions de travail et des salaires qui seront à la satisfaction de tous les employés couverts par ce contrat.

2. RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît que l'Union est l'agent négociateur exclusif pour tous les employés décrits dans l'unité, à l'exception des employés de bureau, vendeurs, contremaitres et tous ceux qui sont exclus par la loi, et reconnaît l'Union comme telle pour tous les employés de ladite unité.

2.02 a) La Compagnie, si requise, fournira à l'Union une liste des employés agissant dans une capacité supervisoire, et indiquera les positions appropriées, la nature et l'étendue de leur autorité.

b) La Compagnie fournira un organigramme qui délimite les responsabilités des surveillants à l'Ecole Polytechnique.

3. DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La Direction a le droit d'opérer son établissement à son gré, sujet seulement aux termes de cette Convention.

4. DISCRIMINATION

4.01 La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura pas d'intimi-

dation, de discrimination, d'intervention, de contrainte exercée ou pratiquée par la Compagnie ou ses représentants ou membres du Syndicat à l'endroit d'un employé.

Dans l'éventualité où un salarié utilise l'un des recours prévus à la Charte des droits de la personne, il renonce à son droit au grief et à l'arbitrage sur le même sujet; inversement, lorsqu'un salarié a recours à la procédure de grief et d'arbitrage pour l'application du présent article, il renonce aux recours lui découlant de la Charte.

5. SECURITE SYNDICALE

5.01 Tous les employés qui sont membres de l'Union à la signature de cette convention devront demeurer membres pour la durée de cette convention, le tout étant une condition d'emploi. La Compagnie fait remplir la formule d'adhésion fournie par l'Union, laquelle est remise au bureau de l'Union sans délai.

5.02 Tous les nouveaux employés ou employés ré-embauchés après mise-à-pied, devront devenir membres de l'Union dans les trente (30) jours qui suivent leur embauchage ou ré-embauchage.

5.03 Au moment de leur embauchage, les employés autorisent la Compagnie à déduire de leur salaire, un montant équivalent aux cotisations d'union, le tout en conformité avec les statuts et règlements de l'Union. Les déductions seront faites sur une base hebdomadaire. Les prélèvements seront remis mensuellement au Secrétaire-Trésorier de la Loge 987, accompagnés d'une liste des noms des employés par ordre alphabétique, indiquant le montant prélevé de chaque employé. L'Union se désiste de toute revendication contre la Compagnie pour déductions faites.

5.04 Chaque année, au mois d'août et sur demande, la Compagnie envoie au Secrétaire-Archiviste de l'Union une liste à date des noms des employés couverts par cette convention collective. Cette liste contient les renseignements suivants: nom, prénom, adresse, téléphone, numéro d'assurance sociale, taux de salaire, classification, location et ancienneté.

6. REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de désigner ou de choisir un Comité de pas plus de cinq membres, employés de la Compagnie, et reconnaître et discutera avec ce comité, quand nécessaire, quel que sujet que ce soit relevant de l'emploi d'un employé, ou relevant de la convention collective de travail entre les parties. (Trois du Dépt. des Machines Distributrices Automatiques, et Deux du Dépt. de la Nourriture).

6.02 Un membre à la fois du Comité de griefs, aura le droit après avoir obtenu la permission du Gérant de district, laquelle ne sera pas indûment refusée, de visiter les employés sur tous les emplacements aussi bien que dans le plant, le tout sans perte de salaire, afin de pouvoir enquêter sur les plaintes ou les griefs éventuels.

6.03 Le Comité de négociations sera formé de pas plus de quatre (4) membres, dont deux (2) du Département de la Nourriture, et deux (2) du Département des Machines Distributrices, avec une limite d'un membre du service de l'entretien, et un (1) membre de l'entrepôt.

6.04 Le Comité de négociations sera accordé une permission d'absence afin d'assister à des assemblées officielles avec la Compagnie en plus d'une journée pour fin d'une assemblée pré-négociations. Telle permission d'absence sera dédommagée afin qu'il n'y ait pas de perte de salaire.

6.05 Si l'Union désire faire circuler des avis d'assemblées aux employés, la Compagnie consent à ce que ces avis soient insérés dans les enveloppes de paie des employés, ou tout autre communication aux employés pourra être permise après l'approbation écrite de la Compagnie.

6.06 a) Les rencontres entre la Compagnie et l'Union auront lieu en autant que possible durant les heures de travail, sans perte de salaire. Advenant que la rencontre se prolonge ou a lieu en dehors des heures de travail des participants, un maximum de deux (2) heures seront payées au taux simple.

b) Une permission sera accordée au Président du Comité de Griefs, si nécessaire, sans perte de salaire, afin de visiter les employés sur les locations. Telle permission ne sera pas indûment refusée.

7. RENCONTRES COMPAGNIE-UNION

7.01 La Compagnie consent à se rencontrer avec le Comité d'Union à un temps mutuellement pratique aux parties, pourvu qu'un agenda soit soumis par l'une ou l'autre des parties quarante-huit (48) heures au préalable, et couvrant des sujets autres que griefs. Les rencontres entre la Compagnie et l'Union seront tenues durant les heures de travail si possible.

8. PROCEDURE DE GRIEF

8.01 Toute plainte, désaccord ou différence d'opinion entre la Compagnie et l'Union ou les employés couverts par cette convention, laquelle concerne l'interprétation, l'application, l'opération ou violation alléguée des termes et provisions de cette convention, seront considérés comme un grief. Les griefs de groupe sont soumis par l'Union à la troisième étape.

8.02 L'employé ou l'Union peut présenter un grief, sauf dans les cas de renvoi lesquels sont prévus à l'article 10. Tout grief qui n'est pas présenté dans les vingt-et-un (21) jours suivant l'évènement ou suivant la connaissance de l'évènement justifiant le grief, mais dans un délai n'excédant jamais trois (3) mois, sera forfait. Les délais commencent dès que le Syndicat ou le salarié affecté prend connaissance de l'évènement.

8.03 Tous les griefs sauf ceux soumis par l'employé à son supérieur immédiat seront soumis par écrit, et exposeront clairement les intentions et controverses de la partie affectée.

8.04 La procédure pour l'ajustement des griefs et disputes par un employé sera comme suit:

Etape 1 - Par une discussion entre l'employé et un membre du Comité et le Superviseur immédiat des employés. Si un accord satisfaisant ne peut être atteint dans les deux jours, alors -

Etape 2 - Le Comité de Griefs présentera le grief par écrit au Gérant des opérations, lequel rendra sa décision dans les trois (3) jours ouvrables.

Etape 3 - Si le grief n'est pas réglé par les procédures ci-haut, le Comité de Griefs le référera au Gérant Général dans trois (3) jours ouvrables, et il rendra sa décision dans cinq (5) jours ouvrables.

8.05 Le Comité de Griefs ou la Compagnie sera autorisé(e) en tout temps à demander à l'Agent d'Affaires de la Loge/ou au Représentant de la Grande Loge de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, à participer aux discussions des griefs.

8.06 Les limites de temps ci-haut décrites peuvent être prolongées par accord mutuel.

9. ARBITRAGE

9.01 Si la Compagnie ou le Comité échoue à atteindre un accord concernant une violation alléguée de la Convention, la question, sur application d'une partie ou l'autre, et dans les vingt-et-un (21) jours après que le grief a été traité à l'étape 3, sera référée à l'arbitrage en conformité avec les provisions du Code du Travail du Québec.

9.02 Cet Arbitre ne sera pas autorisé à ajouter toute autre nouvelle provision à la Convention, ni de modifier totalement ou partiellement toutes provisions existantes de cette Convention, mais il aura l'autorité de déterminer les indemnités dont les employés auront droit. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties à cette Convention.

10. CONGEDIEMENT

10.01 Un grief par un employé permanent ou par l'Union pour un tel employé, qu'il ou qu'elle ait été renvoyé(e) injustement de son emploi, sera traité comme un grief à l'étape 3 de la Procédure de Griefs, si une déclaration écrite de tel grief est logée avec le Gérant Général. Tel grief doit être présenté dans les quinze (15) jours de calendrier dudit renvoi ou dans les cinq (5) jours de la date de réception de l'avis écrit de renvoi par l'Union.

10.02 Il est entendu qu'aucun congédiement ne prendra effet à moins que l'Union en soit informée par écrit, et la raison dudit congédiement indiquée.

10.03 Tel grief spécial devra être réglé sur confirmation du droit de la Compagnie de congédier l'employé, ou en le ré-installant avec pleine compensation pour temps perdu, ou par quelque autre arrangement juste et équitable dans l'opinion des parties en cause.

10.04 Sauf dans les cas de malhonnêteté, ivresse ou insubordination, lorsqu'une action disciplinaire est prise, un employé recevra et accumulera trois lettres d'avertissement pour la même offense, avant son renvoi. Après que ces avertissements auront été donnés, la première lettre sera une lettre d'avertissement, la seconde comprendra une action disciplinaire et la troisième sera un avis de renvoi. L'avertissement verbal sera confirmé par écrit par un mémo à l'employé et délégué d'atelier, ainsi qu'au Gérant par le superviseur. Ce mémo ne sera pas considéré comme une lettre d'avertissement. Dans l'éventualité où les services d'un employé sont satisfaisants pour trois (3) mois suivant la réception de la lettre numéro un, ou six (6) mois suivant la réception de la lettre numéro deux. Les lettres d'avertissement seront enlevées des dossiers et retournées à l'employé. Ces lettres seront pour une offense continue et seront émises par le Gérant Général. (exemple d'offenses continues: - pratiques de service ou relations avec clients, retards, absences, comptabilité ou mauvaises habitudes de conduite). Ces lettres seront sujettes à la Procédure de Griefs de groupe. Un membre du Comité aura la permission de faire enquête sur l'offense durant les heures de travail, sans délai une fois la lettre émise.

10.05 Tous les employés doivent assumer toute responsabilité pour les perceptions et les déficits s'y relevant. Tous les déficits devront être rapportés immédiatement avec explication complète à la Direction. Dans le cas de déficits répétés, la Direction se réserve le droit de renvoyer un tel employé, sans avis ou pour cause.

10.06 Tout employé employant un véhicule de la Compagnie sans autorisation de la Direction, sera sujet à un renvoi.

11. NOUVEAUX EMPLOYES

11.01 Un employé sera sur une période de probation jusqu'à ce qu'il ait travaillé quarante (40) jours dans une période de neuf (9) mois consécutifs. Après avoir complété son stage de probation, un employé sera placé sur la liste d'ancienneté de son groupe, avec ancienneté rétroactive à soixante (60) jours de calendrier avant son obtention de droit d'ancienneté.

11.02 Le renvoi d'un employé en probation n'est pas sujet à la Procédure de Grievs ou arbitrage contenue dans cette Convention.

12. ANCIENNETE

12.01 Pour les fins de cette convention collective, l'ancienneté désignera la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie. Les listes d'ancienneté seront compilées et placées sur le tableau réservé à l'Union. Ces listes seront révisées une fois par mois.

12.02a) Dans le cas de promotion ou transfert à un poste vacant, ou à de nouveaux postes à l'intérieur des classifications, l'ancienneté sera le facteur prédominant pourvu que l'employé(e) puisse effectuer les exigences normales de la classification. La Compagnie aura le fardeau de la preuve.

12.02b) Les transferts permanents pour une période excédant un (1) mois d'une location à une autre, se feront après un avis écrit d'une semaine à l'employé concerné, sauf en cas d'urgence.

12.03a) Lorsqu'il est nécessaire de mettre à pied des employés, les employés en probation seront mis à pied les premiers, ensuite les employés juniors dans la classification affectée seront mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté. Un employé mis à pied peut réclamer le travail d'un employé junior dans une classification inférieure et non dans une classification supérieure à l'exception à ce qu'un préposé au service peut réclamer le travail d'un préposé au service relai ou préposé chef à l'entrepôt, pourvu qu'il ait l'habileté et aptitude nécessaire. Les employés peuvent prendre des mises à pied volontaires.

12.03b) Lorsqu'il y a rappel dans une classification, les employés avec le plus d'ancienneté dans cette classification et qui ont accepté un travail à une classification inférieure ou qui ont été mis à pied, retourneront à cette classification. Cependant, si la période de rappel au travail est pour une période de moins de deux (2) mois, l'employé saisonnier, seulement pourra refuser l'avis de rappel sans perte de droits d'ancienneté.

12.03c) La Compagnie avisera le Président d'atelier par écrit de tout ré-embauchage, de mises à pied, terminaisons et changements de classification.

12.04 Le travail normalement fait par des employés dans l'unité de négociations, ne sera pas fait par le personnel supervisant, sauf lorsque nécessaire afin d'expliquer aux employés, ou afin de maintenir un service pour une période temporaire lorsque des employés qualifiés et non-supervisants ne sont pas disponibles, et que des efforts consciencieux ont été faits afin d'en localiser.

12.05 a) Advenant des postes vacants ou de nouvelles positions, les employés en seront avisés au moyen de bulletin dans leurs enveloppes de paie, par courrier recommandé pour ceux en mises à pied. Le bulletin comprendra les items suivants: la classification, le salaire, la description de la tâche, l'endroit de travail, les heures de travail, la date quand le poste sera ouvert. Les employés auront une semaine pour faire application suite à la réception du bulletin.

Ce poste ou ces postes seront remplis dans les trente (30) jours de calendrier une fois que l'application est faite. Il sera permis aux employés de postuler pour des emplois de même rang. Une fois le transfert fait, l'employé ne sera pas re-transféré à moins d'une raison valable.

12.05 b) Suite à un remaniement des équipes, lequel résulterait dans une augmentation d'emplois sur une équipe particulière, sans augmentation d'emplois dans la classification, la vacance sur cette équipe sera affichée, et les employés de ladite classification pourront y postuler afin de combler la vacance.

12.05 c) La Compagnie fournira au Président d'atelier copies de tous les postes à être affichés, ainsi que le nom de l'employé qui a comblé le poste.

12.06 Le service sera considéré comme interrompu, l'ancienneté et emploi terminé avec la Compagnie si l'employé:-

- a) quitte son emploi volontairement;
- b) est congédié et n'est pas ré-installé selon la procédure des griefs et l'arbitrage;
- c) ne retourne pas au travail en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la date de son rappel. Un avis de rappel sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé sur les registres de la Compagnie avec avis à l'Union;
- d) ne retourne pas au travail après une permission d'absence;
- e) est mis à pied, et n'est pas rappelé pour une période au delà de vingt-quatre (24) mois.

12.07 Un employé promu ou transféré à une position exclue de l'unité de négociations aura le droit de retourner à sa position antérieure sans perte de ses droits et privilèges suivant les conditions de cette convention, durant les quatre-vingt-dix (90) jours de sa promotion ou transfert.

12.08 La Compagnie s'engage à remettre aux employés permanents un pré-avis écrit de mise à pied selon ce qui suit, ou à défaut une indemnité compensatrice égale au pré-avis à moins que cette mise à pied ne soit le résultat d'une dispute de travail, feu, inondation ou toute autre cause hors du contrôle de la Compagnie. Pour une mise à pied de moins de trois (3) mois, un pré-avis d'une semaine sera donné.

Pour une mise à pied de plus de trois (3) mois, le pré-avis sera comme suit:

Moins d'un an de service continu - préavis	1 semaine
de 1 an à 5 ans de service continu - " "	2 semaines
de 5 à 10 ans de service continu - " "	4 semaines
de 10 ans et plus de service continu " "	8 semaines

12.09 Sauf tel que prévu dans l'article 12.03, il n'y aura pas d'échange d'employés entre les classifications de la Cédule des Machines Distributrices et les autres Cédules, à moins qu'une ouverture ne peut être comblée par les employés déjà dans ladite Cédule. Dans un tel cas, les employés des autres Cédules seront avisés d'une telle ouverture et les applications pour tel poste seront prises en considération par la Compagnie. Si après telle procédure, un employé est transféré d'une Cédule à une autre, il gardera tous ses droits d'ancienneté avec la Compagnie.

13. PERMISSION D'ABSENCE

13.01 a) Les employés n'auront pas droit à des permissions d'absence à l'exception de cas d'urgence ou maladie.

13.01 b) Les congés sans solde peuvent être accordés après qu'une permission écrite a été reçue de la Compagnie.

13.02 Un représentant d'Union de chacune des locations jusqu'à un maximum de cinq, se verront accorder une permission d'absence sans rémunération afin d'assister aux conventions de l'Union, un cours d'entraînement officiel et autres fonctions de nature officielle. La Compagnie accordera une journée payée pour les buts de rencontres pré-négociations. L'Union avisera la Compagnie deux semaines avant la date de ces permission d'absence.

14. CONGE DE DEUIL

14.01 Tout employé possédant des droits d'ancienneté aura droit à trois (3) jours de congé lors du décès de son père, mère, épouse, époux, conjoint, enfant, frère, soeur, beau-père, belle-mère. Ces trois (3) jours de congé comprendront la journée des funérailles, et seront payés au taux régulier de paie s'ils arrivent des jours de travail.

14.02 Au décès des grand-parents ou petits-enfants, beau-frère, belle-soeur d'un employé, cet employé sera accordé une journée d'absence afin d'assister aux funérailles.

15. PAIE POUR APPEL AU TRAVAIL

15.01 Tous les employés appelés au travail sur les ordres de la Compagnie, seront payés pour quatre (4) heures de travail (minimum) au taux applicable.

16. PERMIS DE CONDUIRE

16.01 La première fois qu'un employé perd son permis de conduire, et qu'aucune position autre qu'avec permis de conduire est disponible, cet employé pourra exercer son ancienneté et échanger d'emploi avec un employé junior dans un emploi ne demandant pas de permis de conduire, moyennant que les deux employés ont l'habileté et aptitude à remplir les fonctions d'un tel emploi. Sur ré-intégration dudit permis de conduire, les employés retourneront à leur emploi original. Si tel emploi n'est pas disponible, la Compagnie consent à reprendre l'employé en dedans d'un an après que le permis de conduire a été retiré.

17. DEFICITS

17.01 Tout déficit inexplicable sur l'itinéraire des employés sera vérifié, et s'il n'y a pas d'explications raisonnables, tels déficits seront payés par les employés, et seront sujets à la Procédure de Grievs de cette convention collective. Pas plus de \$10.00 sera déduit de la paie hebdomadaire d'un employé pour couvrir les déficits.

18. DEVOIR DE JURE

18.01 La Compagnie consent à subventionner la paie de tout employé appelé à agir comme juré, ou appelé en cour par sommation autres que des cas d'arbitrage Compagnie-Union, le tout afin qu'il n'y ait pas pertes de salaire.

19. EMPLOYES SUR LA LISTE DE RESERVE

19.01 Tous les employés préposés à l'entretien devront assumer le poste de réserve (stand-by duty), en conformité avec les instructions de la Gérance, et répondre aux appels le soir, les samedis, dimanches et congés. Tous les appels reçus devront être exécutés par les employés sur la liste de réserve.

19.02 Le poste de réserve peut être fait par les préposés au service aussi bien que par les préposés à l'entretien.

19.03 Paiement pour poste de réserve sera sur la base suivante:

- du lundi au vendredi inclusivement, excluant les jours de congés, de 6 p.m. à 11 p.m. - deux heures au taux régulier de paie par soir;
- samedis et dimanches, de 9 a.m. à 11 p.m. - 8 heures au taux régulier de paie par jour et par soir;
- jours de congé, de 9 a.m. à 11 p.m. - 10 heures au taux régulier de paie par jour et par soir;

Ce paiement sera en addition de la paie régulière et temps supplémentaire. Temps travaillé durant les heures ci-haut mentionnées sera payé au taux applicable pour temps supplémentaire, avec l'exception des premières quinze (15) heures travaillées durant la semaine par l'employé sur le poste de réserve.

20. HEURES DE TRAVAIL ET PRIME D'EQUIPE

20.01 Les heures de travail sont sujettes aux conditions énumérées à chaque cédule, et aux conditions prévues dans cet article.

20.02 EQUIPES BRISEES. Il n'y aura pas d'équipes brisées.

20.03 TRAVAIL D'EQUIPE IRREGULIERE. Aux emplacements où le travail d'équipe est nécessaire:-

(A) - Si un employé ne désire pas travailler sur les équipes, il pourra être transféré à un emplacement où il n'y a pas d'équipe, si son ancienneté le lui permet;

(B) La Compagnie doit donner une (1) semaine d'avis à l'employé concerné pour tel changement, à la condition que ce changement soit pour une durée d'au moins un (1) mois. L'avis n'est pas applicable en cas d'urgence ou lorsque la Compagnie dans ledit délai, ne pouvait connaître le changement.

20.04 PRIME

(A) - Une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure sera payée pour toutes les heures régulières de travail accomplies, si ladite équipe se termine après 7 p.m. ou commence avant 6 a.m.

(B) - Une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure sera payée pour toutes les heures régulières de travail accomplies si la majeure partie de ces heures sont travaillées entre 10 p.m. et 6 a.m.

20.05 Tous les employés auront droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, une dans chaque moitié d'une équipe complète.

20.06 OPERATIONS SEPT (7) JOURS

Il est convenu que la Compagnie aura le droit d'établir des parcours dans les plants sur une base de sept (7) jours, les 6e et 7e jours devant être payés au taux des samedi et dimanche, tels que prévus dans cette Convention. Si le travail est fait les 6e et 7e jours sur ces parcours par autres que les employés travaillant sur les Opérations Sept (7) jours, ce travail sera payé au taux des 6e et 7e jours pour le temps passé sur ce parcours. Cette section s'applique seulement aux locations opérant sur une base de sept (7) jours par semaine, et s'appliquera seulement aux nouvelles locations après le 1er novembre, 1972.

20.07 La Compagnie a le droit d'établir des cédules de travail dans la nourriture sur une base de sept (7) jours, le 6e et le 7e jour devant être payés au taux des samedi et dimanche selon l'article 21 Temps Supplémentaire.

20.08 Lors de l'établissement d'une semaine de travail sur une base de sept (7) jours, la Compagnie devra afficher pour trois (3) jours ouvrables, le nouvel horaire en y indiquant le nombre d'employés par classification. Suite aux applications reçues, les postes seront comblés par ordre de préférence par ancienneté. Advenant que le nombre requis n'est pas atteint, la Compagnie pourra assigner par ordre inverse d'ancienneté. Les employés assignés à travailler sur une cédule d'une base de sept (7) jours recevront un pré-avis de dix (10) jours.

21. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21.01 Travail fait aux temps suivants sera payé comme indiqué:-

- | | | |
|---|-----|---------------|
| (A) travail exécuté après 8 heures dans une journée | -à- | temps et demi |
| (B) travail un congé férié | -à- | temps double |
| (C) travail le samedi pour les premières 8 heures | -à- | temps et demi |
| (D) travail exécuté le samedi après 8 heures dans une journée | -à- | temps double |
| (E) travail exécuté le dimanche | -à- | temps double |

21.02 Le temps supplémentaire est offert sur une base d'égalité parmi les employés permanents.

22. PLAN DE BIEN ETRE

22.01 Les employés ayant complété trois (3) mois de service avec la Compagnie seront éligibles pour les bénéfices suivants:-

22.02 Une assurance-vie et mort accidentelle et mutilation au montant de \$15,000.00. Les employés seront munis aussi d'une assurance-maladie et accident hebdomadaire à l'étendue de 75% du taux de base pour trente-neuf (39) semaines. Les bénéfiques pour assurance-maladie et accident seront effectifs à compter du premier jour de l'accident, premier jour d'admission à l'hôpital et la quatrième journée de maladie. Le coût de cette police sera payé par la Compagnie. Les employés qui seront éligibles au paiement de l'indemnité des bénéfiques d'assurance-maladie, seront payés pour la troisième (3e) journée de carance.

22.03 Sur demande de l'employé, lorsqu'il survient des délais lors de la réception des chèques couvrant maladie et accident, la Compagnie accordera des avances pourvu que les avances sont repayées à ladite Compagnie lorsque les chèques de prestations sont reçus par l'employé.

22.04 Le plan de santé prolongé de la Croix Bleue avec Plan d'hospitalisation semi-privé, sera muni pour les employés et personnes à charge. De plus, le plan de la Croix Bleue inclue un déductible de 20 cents par prescription, payable par l'employé au moment où la prescription est remplie. Le coût de cette police sera payé par la Compagnie.

22.05 La Compagnie consent à payer un montant n'excédant pas la somme de \$75.00 pour l'employé, conjoint et enfants entièrement à la charge, envers l'achat de verres prescrits (verres de sécurité). Ce plan s'applique pour l'achat initial de verres prescrits ou un changement des prescriptions. Le besoin doit être indiqué par le médecin traitant sur une formule fournie par la Compagnie. L'employé sera remboursé après présentation d'un reçu officiel. Ce plan ne couvre pas les verres soleil. Dans les cas où l'employé ou les personnes à la charge ne sont pas permises de porter des verres de sécurité pour raisons prescrites par l'optométriste, paiement sera accordé.

22.06 Si un employé est mis à pied, les bénéfiques ci-haut arrêteront le premier du mois suivant trente (30) jours de mise à pied.

22.07 Les bénéfiques prévus dans cette entente sont acceptés par l'Union comme étant la part de l'employé aux réductions des primes de l'assurance-chômage, lesquelles réductions deviendront payables à la Compagnie.

23. VACANCES

<u>23.01 - SERVICE</u>	<u>VACANCES</u>	<u>MODE DE PAIEMENT</u>
jusqu'à 1 an	1 jour pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de 10 jours	Jours ou %, lequel est le plus élevé
après 1 an	2 semaines	2 semaines de paie ou 4%, lequel est le plus élevé
après 5 ans	3 semaines	3 semaines de paie ou 6%, lequel est le plus élevé
après 10 ans	4 semaines	4 semaines de paie ou 9%, lequel est le plus élevé
après 17 ans	5 semaines	5 semaines de paie ou 11%, lequel est le plus élevé

23.02 Les employés cédulent leurs vacances avant le 1er mars, et la Compagnie prépare une liste par ancienneté finale selon le choix des employés avant le 1er avril.

23.03 L'année des vacances sera du 1er janvier au 31 décembre, mais aucun employé ne sera obligé de prendre des vacances avant le 1er avril. Sans entraver l'efficacité des opérations, la Compagnie essaiera de céduer les vacances durant les mois de juin, juillet, août et septembre.

23.04 Les employés travaillant dans les locations dont les plants ferment complètement pour les vacances de l'été, prendront leurs vacances au même temps, à moins que d'autres arrangements peuvent être faits.

23.05 MODE DE CALCUL

Afin de calculer les vacances sous cette clause le 1er avril de chaque année sera utilisé comme la date qualifiant. Les employés qui sont payés un paiement en % recevront leur % basé sur le salaire de l'année précédente en conformité avec leur feuille T4. Les employés qui terminent leur emploi recevront 4%, 6%, 9% ou 11%, dépendamment du service, à compter de leur date de terminaison rétroactif au 1er avril. Les employés mis à pied peuvent demander après trente (30) jours de mise à pied, leur paie de vacances sans perte de droit de rappel.

24. CONGES FERIES

24.01 ELIGIBILITE. Chaque employé avec un service de trente (30) jours et qui complète son équipe de travail cédulée immédiatement avant et suivant le jour de célébration de chacun des congés mentionnés ci-bas, ou qui peut être en vacances, ou si un employé est excusé ou à cause de maladie, ou accident ou conditions extraordinaires au delà de son contrôle, sera payé une somme équivalente à son taux régulier horaire pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillé ce jour s'il n'avait pas été un congé.

24.02 Si un employé est absent la journée avant un congé férié ou la journée après, la Direction doit en être avisée par téléphone avant qu'il ne commencerait à travailler la journée, qu'il sera absent afin d'être éligible pour le congé, sujet à la clause 24.01 de cet article.

24.03 Si le congé arrive un samedi ou dimanche, il sera observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, lequel sera accepté des deux parties.

24.04 CONGES FERIES AVEC PAIE SERONT:

Jour de l'an	Fête de la Confédération
Vendredi-Saint	Fête du Travail
Fête de la Reine	Jour de l'Action de Grâces
St-Jean-Baptiste	Jour de Noel
	Lendemain de Noel

En plus des congés fériés mentionnés ci-haut, les employés auront droit à:

(A) Deux congés mobiles, lesquels seront pris entre le 27 décembre et le 2 janvier inclusivement. L'employé en sera avisé par la Direction, du jour du congé qui lui est accordé, avant le 18 décembre.

(B) Un congé mobile. L'employé peut demander ce congé à son superviseur deux semaines au préalable, et une réponse lui sera donnée dans une semaine. Les urgences exceptées.

(C) Les employés travaillant à une location dont le 11 novembre est observé comme congé férié, observeront ledit congé à la place du congé mobile mentionné au paragraphe (B) ci-haut.

25. CLASSIFICATIONS

25.01 PREPOSE AU SERVICE LEGER. Le préposé au service léger est un employé qui fait moins de vingt (20) heures de service par semaine, calculé selon le temps alloué pour le service comme suit:-

	<u>SERVICE COMPLET</u>	<u>NETTOYAGE</u>	<u>REMONTAGE</u>
Breuvages chauds	24 minutes	10 minutes	-----
Breuvages froids	36 minutes	10 minutes	-----
Lait et jus	24 minutes	-----	10 minutes
Machine à pâtisseries	24 minutes	-----	10 minutes
Bonbons	36 minutes	-----	-----
Cigarettes	36 minutes	-----	-----
Mets chauds en boîte	24 minutes	-----	10 minutes
Distributeur réfrigéré	24 minutes	-----	10 minutes
Crème glacée	24 minutes	-----	10 minutes
Breuvage en cannette	24 minutes	-----	10 minutes
Casse-croûte	24 minutes	-----	10 minutes
Changeur à monnaie	20 minutes	-----	-----
Changeur à 25¢	15 minutes	-----	-----
Casse-croûte II	36 minutes	-----	15 minutes

Les tables ci-haut incluent le temps normal de transport de la marchandise aux machines distributrices, et remplir les rapports requis. Ces tables peuvent être mises à date de temps à autre.

Le nombre d'heures de travail minimum par semaine pour un préposé au service léger est le suivant:

de 0 à 10 heures selon la cédule ci-haut - 20 heures de travail par semaine

de 10.01 à 15 heures selon la cédule ci-haut - 30 heures de travail par semaine

de 15.01 à 20 heures selon la cédule ci-haut - 40 heures de travail par semaine

26. ACCIDENT DE TRAVAIL

26.01 L'employé accidenté au travail et dont l'accident nécessite son absence du travail le jour même de l'accident, est payé à son taux de salaire applicable pour la journée entière, pourvu qu'il revienne au travail afin de compléter la journée, et ce, à moins que le médecin traitant ne lui ordonne de cesser le travail immédiatement.

26.02 L'employé accidenté au travail et dont l'accident nécessite son absence du travail au delà du jour même de l'accident, est payé pour chacun des cinq (5) jours ouvrables suivants, s'il est ordonné par le médecin traitant de ne pas travailler; sa paie lui sera remise le jour normal de paie.

26.03 Le temps perdu est payé aux employés qui ont subi un accident de travail, lequel exige un traitement médical subséquent à l'extérieur pendant les heures de travail.

26.04 La Compagnie assumera les frais de transport d'un employé accidenté, de son endroit de travail à l'hôpital, ou la clinique médicale la plus proche, et vice versa.

27. COMITE DE SECURITE

27.01 Les parties s'entendent sur la formation d'un Comité de sécurité composé de deux membres de l'Union et de deux représentants de la Compagnie pour stimuler et promouvoir la sécurité et l'hygiène de l'entreprise.

27.02 La Compagnie et l'Union pourront apporter des changements à leur représentation en tout temps et devront en informer l'autre partie par écrit.

27.03 Le Comité de sécurité devra se rencontrer une (1) fois par mois, et les employés rémunérés à l'heure qui assisteront à ces réunions seront payés. Un délégué syndical et le Directeur Général de la Compagnie peuvent également assister à ces rencontres.

27.04 , La Compagnie verra à la rédaction, à l'impression et à la distribution du procès-verbal des rencontres du Comité de sécurité, dont copie sera remise le plus rapidement possible aux membres dudit Comité de sécurité ainsi qu'à l'Union. Les recommandations du Comité de sécurité seront consignées au procès-verbal.

27.05 Les réunions du Comité de sécurité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du Comité. Les représentants de l'Union sur le Comité sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et aux travaux du Comité.

27.06 Le Comité de Sécurité décidera des endroits où le port de souliers de sécurité est nécessaire. La Compagnie s'engage à payer \$35.00 par employé envers l'achat desdits souliers.

28. GENERAL

28.01 Les camions et l'équipement appartenant à la Compagnie serviront aux employés que pour les affaires de la Compagnie, soit au travail ou transportation aller et retour.

28.02 Dû au fait que nous sommes dans l'industrie de la nourriture, tout le personnel doit porter un uniforme convenable, être propre, rasé et avoir une coupe de cheveux convenable.

28.03 Les employés seront payés toutes les semaines, le jeudi durant les heures de travail.

28.04 Dans cette convention, référence à un genre comprend et inclue le masculin et le féminin.

28.05 Les femmes faisant le même travail que les hommes recevront un salaire égal.

28.06 Les employés qui emploient leur voiture pour les besoins de la Compagnie afin de transporter le matériel aux locations, recevront une allocation de \$15.00 par semaine.

28.07 La Compagnie consent à ce que les employés avec un (1) an de service avec elle, soient alloués à participer au Plan de la Répartition des Profits.

28.08 Aucun employé sur les feuilles de salaire du 1er octobre, 1978 sera mis à pied, le tout résultant d'un sous-contrat du travail de l'unité de négociations.

28.09 La Compagnie procurera copie de la convention format de poche à tous les employés.

28.10 L'employeur s'engage à fournir sur demande aux employés les uniformes suivants: 4 chemises, 2 pantalons, 2 manteaux pour les mécaniciens, livreurs, salariés sur la route, 2 hauts pour le personnel de cafeteria.

29. PAS D'ARRET DE TRAVAIL

29.01 Durant la durée de cette convention ou tout renouvellement subséquent, et pendant les négociations et règlement de toute dispute entre employeur et employé ou employés, et sujet dans les limites de cette convention, aucune partie instituera ou s'engagera dans ou autorisera, permettra ou allouera un lock-out, arrêt de travail ou grève.

30. TERMINAISON OU MODIFICATION

30.01 Cette convention entrera en vigueur le 1er novembre 1984 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 octobre 1986, à moins que l'une ou l'autre des parties avise par écrit l'autre, que des amendements sont nécessaires ou qu'elle entend mettre fin à cette convention, autrement elle restera en vigueur d'année en année.

30.02 Il est entendu que durant les négociations, suivant avis de terminaison ou demande d'amendements, l'une ou l'autre des parties peut présenter des contre-propositions relevant de/ou se rapportant aux propositions originales. Cette convention demeurera en vigueur pendant que les négociations sont en marche pour une nouvelle convention.

30.03 A l'achèvement des négociations pour un nouveau contrat, si une entente est atteinte entre la Compagnie et le Comité de Négociations de l'Union, un Mémoire d'Entente sera préparé et signé par les deux parties couvrant tous et chacun des amendements au contrat avant que l'Entente soit présentée par l'Union aux membres pour ratification.

SIGNE par les parties à Montréal, ce 3^e jour de juillet 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

André Roy
Guy Harvey

POUR L'UNION:

Robert Bouchard
Louis Proulx
B/M
Louis Beaubien
Pierre Tremblay

CEDULE "A"

MACHINES DISTRIBUTRICES AUTOMATIQUES

1. La semaine régulière de travail sera composé de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement, sujet à l'article 20.06 de cette convention.

2. CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Effectif le 1er novembre, 1984

	<u>EMBAUCHAGE</u>	<u>GRADE 3</u> <u>3 mois</u>	<u>GRADE 2</u> <u>9 mois</u>	<u>GRADE 1</u> <u>18 mois</u>
Préposé au service sur la route	9.96	10.21	10.46	10.71
Préposé au service (léger)	7.80	8.05	8.30	8.55
Préposé à l'entrepôt	9.24	9.49	9.74	9.99

Effectif le 1er novembre 1985

Préposé au service sur la route	10.38	10.63	10.88	11.14
Préposé au service (léger)	8.14	8.39	8.64	8.89
Préposé à l'entrepôt	9.54	9.79	10.04	10.39

PREPOSE A L'ENTRETIEN

	<u>EMBAUCHAGE</u>	<u>GRADE 2</u> <u>2 ans</u>	<u>GRADE 1</u> <u>3 ans</u>
Effectif le 1er novembre 1984	10.55	10.80	11.05
Effectif le 1er novembre 1985	10.99	11.24	11.49

PREPOSE AU SERVICE (RELAIS) - (avec un minimum de 18 mois comme préposé au service sur la route)

<u>Effectif le 1er novembre 1984</u>	10.91
<u>Effectif le 1 novembre 1985</u>	11.35

CEDULE "A" (suite)

PREPOSE - CHEF AU SERVICE - (est un préposé au service avec un minimum de 18 mois comme préposé au service et qui travaille avec ou est en charge d'un ou plus de préposés au service).

Effectif le 1er novembre 1984 10.71

Effectif le 1er novembre 1985 11.14

PREPOSE - CHEF A L'ENTREPOT - (est un préposé à l'entrepôt avec un minimum de 18 mois comme préposé à l'entrepôt et qui est en charge de l'entrepôt. Si personne n'a 18 mois dans l'entrepôt, le préposé au service avec 18 mois peut faire application)

Effectif le 1er novembre 1984 10.71

Effectif le 1er novembre 1985 11.14

AIDE GENERALE

Effectif le 1er novembre 1984 6.02

Effectif le 1er novembre 1985 6.26

DEFINITION DE LA TACHE AIDE GENERALE: Les employés ainsi classifiés ont la tâche d'opérer un comptoir manuel à l'intérieur d'une location de machines distributrices, et de plus, peuvent faire le remontage sur les distributrices réfrigérées (GM) et les machines à confiseries (Snack Shop). Cependant il est convenu qu'aux endroits où plus d'une personne est nécessaire, une sera nécessairement classifiée "Service Léger".

De plus, les locations où il existe déjà des employés classifiés "Service Léger", ils ne seront pas affectés par cette clause.

Ces taux de salaire sont des garanties minimum.

CECULE "B"

CUISINE CENTRALE

1. Cette cédule s'applique à tous les employés travaillant dans la cuisine centrale.
2. HEURES DE TRAVAIL. La semaine régulière de travail sera composée de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacune.
3. Les pratiques dans les cédules présentes à la Cuisine Centrale continueront. Cependant, s'il est nécessaire de changer la semaine de travail du dimanche au jeudi, la Compagnie en discutera avec l'Union. A cet effet, le temps supplémentaire du vendredi sera au taux du samedi, et le temps supplémentaire du samedi sera au taux du dimanche. Les employés de la Cuisine Centrale travaillant sur la semaine du dimanche au jeudi, recevront une prime de 20 cents l'heure pour la semaine.

L'observation des congés fériés des employés de cette cédule travaillant ces jours sera comme suit:

<u>Fête</u>	<u>Jour travaillé</u>	<u>Jour de congé</u>
Vendredi	Dimanche	Jeudi
Samedi	Lundi	Vendredi
Dimanche	Lundi	Vendredi
Lundi	Lundi	Vendredi

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Effectif le 1er novembre 1984

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>6 mois et plus</u>
Cuisinier	7.37	7.62
Aide-Cuisinier	5.83	6.08

Effectif le 1er novembre 1985

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>6 mois et plus</u>
Cuisinier	7.67	7.92
Aide- Cuisinier	6.07	6.32

Ces taux de salaire sont des garanties minimum

CEDULE "C"

NOURRITURE

1. CEDULE "C"

Cette cédule s'applique aux employés du service de la nourriture manuel, l'Education des Adultes, École Polytechnique, Tribunal de la Jeunesse, Noranda, Camco, Banque de Montréal.

2. La semaine régulière de travail sera composée de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacune.

3. CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Effectif le 1er novembre 1984

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>6 mois et plus</u>
Chef Cuisinier	9.31	9.81
Cuisinier	7.37	7.62
Aide-Cuisinier	5.95	6.20
Caissière	5.95	6.20
Aide-Générale	5.77	6.03
Pâtissier	8.79	9.29

Effectif le 1er novembre 1985

Chef Cuisinier	9.70	10.20
Cuisinier	7.67	7.92
Aide-Cuisinier	6.20	6.45
Caissière	6.20	6.45
Aide-Générale	6.01	6.27
Pâtissier	9.16	9.66

Ces taux de salaire sont des garanties minimum.

CEDULE "D"

NOURRITURE

1. CEDULE "D"

Cette cédule s'applique aux employés du service de la nourriture manuel -- non couverts dans les cédules "A", "B" et "C".

2. HEURES DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail sera composée de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacune.

3. CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Effectif le 1er novembre 1985

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>6 mois et plus</u>
Chef Cuisinier	8.30	8.55
Cuisinier	6.65	6.90
Aide-Cuisinier	4.90	5.15
Caissier	4.90	5.15
Aide Générale	4.75	5.00

Les employés des autres cédules qui pour toutes raisons joignent cette cédule reçoivent les taux indiqués pour les classifications. En cas de mises-à-pied dans les autres cédules, ils ont le choix de déplacer le plus jeune dans les cédules "B", "C" ou "D", mais en observant les règles ci-haut ou de prendre une mise-à-pied volontaire.

Ces taux de salaire sont des garanties minimum.