

08973-0

financière

Document

du

au

C.A.E. 8864 NO.CONV. 89730  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 40  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63  
PERS.VIS. 6 NO.ACC. M27965001  
DATE ENR.860311

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation  
1300 (084)



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 5 0 1 0 9 0**

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

Certificat accordé  Dépôt refusé **08973-0**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>M-27965-01</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	<b>84-11-21</b>	<b>34-12-19</b>		<b>84-09-01</b>	<b>85-09-03</b>	<b>49</b>	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, local 791 - FTQ</b> <b>Att.: Monsieur Michel Cyr</b> <b>8350 boul St-Michel</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H1Z 4G3</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Services Alimentaires C.V.C. Inc</b> <b>3480 boul McTavish</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H3A 1X9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8868 (10)</u> Affiliation <u>7</u>

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**

Dans votre dossier au Ministère l'adresse de l'employeur est: 417 rue St-Pierre, Montréal. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-01-17</b>

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

003 (113)

RECHERCHE



1.01 La Compagnie reconnaît l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde - Local 791 comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis par le Commissaire du Travail le 16 février 1984, pour représenter:

*"Tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant dans le service d'alimentation de l'établissement visé, soit du Campus de l'Université Mc Gill, à l'exclusion des salariés de bureau, des professionnels, des salariés à temps partiel et de ceux exclus par le Code du Travail, et plus précisément: le gérant, l'assistant-gérant, les gérants en formation, le chef exécutif et les commis de bureau."*

De: Les Services Alimentaires C.V.C. Inc.  
3480 boulevard Mc Tavish  
Montréal, (Québec)  
H3A 1X9

1.02 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement dévolu au salarié membre de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence ou de force majeure dont la preuve incombe à la Compagnie.

B) La Compagnie pourra toutefois retenir les services des salariés à temps partiel, pour faire exécuter du travail couvert par le certificat d'accréditation.

C) Cependant, l'utilisation de salarié à temps partiel ne pourra en aucun temps avoir pour effet de réduire la semaine normale de travail des salariés réguliers qui font partie de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence.

1.02 D) La Compagnie reconnaît qu'il existe un minimum de quarante-quatre (44) postes de travail ou plus qui devront être comblés par des salariés réguliers de l'unité de négociation s'il y a du travail disponible; cependant ledit nombre de postes de travail ne constitue d'aucune façon une garantie de travail ou de postes de travail. L'union reconnaît qu'il y avait de travail pour 44 postes au 1<sup>er</sup> septembre 1984.

E) Si les services fournis par la Compagnie pour le bénéfice des étudiants de l'Université McGill sont réduits pour une cause de cas fortuit, de force majeure, ou d'un acte hors du contrôle de la Compagnie ou d'une diminution des ventes subie par la Compagnie, alors le nombre de postes de travail pourra être réduit.

1.03 La Compagnie reconnaît l'appellation "Union des Employés du Secteur Industriel - Local 791" pour les fins administratives de la convention.

1.04 Le mot "salarié" signifie salarié couvert par le certificat d'accréditation.

2.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et ses salariés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

2.02 Cette convention collective a de plus pour objet de déterminer les droits respectifs des parties et de faciliter le règlement des différends pouvant se produire pendant sa durée, ainsi que promouvoir et respecter les normes de sécurité, conformément aux lois applicables.

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICAL

3.01 Tous les employés à la date de cette Convention Collective devront comme condition du maintien de leur emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Union.

3.02 Comme condition d'embauchage, les nouveaux salariés doivent devenir et demeurer membre en règle de l'Union. Ceci s'applique aussi en cas de réembauchage.

3.03 Les cotisations syndicales seront déduites de la paye de chaque salarié. De plus, la Compagnie doit à l'engagement de tout nouveau salarié:

- lui faire signer une formule d'admission et de retenues syndicales de l'Union accréditée;
- lui faire signer la police d'assurance collective;
- lui remettre une copie de la convention en vigueur.

3.04 Sur réception d'une formule syndicale dûment signée, la Compagnie déduira de la paye de chaque membre de l'Union un montant d'argent égal à la cotisation syndicale régulière ainsi qu'une somme égale au droit d'entrée.

3.05 Tout salarié couvert par la présente convention et membre de l'Union doit contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé.

3.06 Sur avis écrit de l'Union, la Compagnie s'engage à congédier tout salarié qui cesse d'être membre en règle.

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICAL (SUITE)

3.07 A) La Compagnie doit honorer l'autorisation écrite et irrévocable donnée par tout membre de l'Union de précompter sur sa paie le montant de la cotisation syndicale selon l'indication donnée à cet effet par l'Union.

B) La Compagnie doit remettre, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la réception, à l'Union, les montants précomptés selon l'article 3.04 avec un bordereau nominatif fourni gratuitement par l'Union, ou un bordereau de la Compagnie contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli, la remise est faite à l'ordre de l'Union à sa place d'affaires.

C) Si la Compagnie qui a reçu, refuse ou néglige d'honorer l'autorisation écrite et irrévocable d'un salarié ou omet de remettre les montants ainsi perçus, elle est responsable vis-à-vis l'Union des montants non déduits ou non remis et elle contracte de ce fait une dette équivalente.

3.08 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par l'Union, celle-ci doit aviser la Compagnie par écrit, dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la Compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la Compagnie. Après entente, la Compagnie peut percevoir des arrérages de cotisations syndicales dûes par le salarié et percevoir une augmentation rétroactive de cotisations syndicales.

3.09 Les sommes déduites durant une année en vertu du présent article seront indiquées sur les formulaires T4 et TP4 de déclaration des revenus pour fin d'impôt.

3.10 La Compagnie doit aviser sans délai le délégué syndical du nom des nouveaux salariés qu'elle a embauchés.

3.11 L'Union indemniserà la Compagnie de toute poursuite contre elle par qui que ce soit par suite des prélèvements accomplis pour le compte et le bénéfice de l'Union de cotisations et/ou d'arrérages de cotisations syndicales prévus dans cette convention.

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICALE (SUITE)

3.12 La Compagnie ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la Convention Collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclus de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

A) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la Convention Collective.

B) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de la Compagnie ou d'une personne pour ce dernier, à une activité illégale contre l'association accréditée.

C) Pour une raison pécuniaire reliée aux cotisations syndicales.

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

4.01 Délégués syndicaux:

A) L'Union peut nommer un (1) délégué qui est de jour, dont la mission est d'aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants accrédités de l'Employeur et de veiller à l'application et à l'interprétation des dispositions de la Convention Collective, ainsi que l'application des règles de sécurité.

B) Pour être éligible au poste de délégué, un salarié doit posséder au moins six (6) mois d'ancienneté auprès de la Compagnie.

4.02 La Compagnie reconnaît que le délégué constitue le représentant officiel de l'Union sur les lieux de travail.

4.03 L'Union avisera la Compagnie, par écrit du nom du délégué et du substitut, s'il y a lieu, et la Compagnie fera de même pour ses représentants.

4.04 La Compagnie et l'Union conviennent que ce délégué bénéficiera de l'ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'il sera le dernier mis à pied de la Compagnie et le premier rappelé au travail, en autant qu'il possède les qualifications requises pour accomplir le travail.

4.05 L'Union nommera ou désignera un comité de négociation d'un maximum de deux (2) personnes qui la représenteront lors du renouvellement de la Convention Collective de Travail. Seuls les salariés de la Compagnie, ~~couverts~~ couverts par cette Convention peuvent agir comme membres du Comité de Négociation. Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'Union de s'adjoindre un conseiller à la table des négociations.

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE (SUITE)

4.05 (suite)

De plus, la Compagnie libérera pour une journée avec solde un des délégués du Comité de Négociation afin qu'il puisse préparer le projet de Convention Collective.

Pendant la durée de la négociation la Compagnie paiera à un salarié du Comité ses journées normales de travail pour les journées de négociation avec l'Employeur.

4.06 Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission du gérant ou de son adjoint avant de quitter son poste. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée pourvu qu'il indique la durée approximative de son absence.

La Compagnie devra recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, les personnes impliquées, afin de discuter et trouver une solution aux problèmes soumis, ceci durant les horaires de travail, et sans perte de salaire.

4.07 Si l'Union requiert les services d'un représentant syndical, la Compagnie doit le reconnaître. Tout représentant syndical peut rencontrer la Compagnie ou son mandataire et obtenir l'autorisation de la rencontrer à la place d'affaires de ladite Compagnie ou sur les lieux de travail, et vérifier la liste des salariés.

4.08 Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, la Compagnie ou son représentant doit, sur demande de ceux-ci, les recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, et elle s'engage à leur fournir toute information ou document concernant le dossier d'un salarié et l'application de la Convention Collective.

4.09 Un représentant de l'Union ont accès sur rendez-vous à tous les lieux de travail durant les heures de travail pour enquêter sur toute affaire ou pour discuter de toute affaire concernant l'application de la Convention.

ARTICLE 5 - DROIT DE GERANCE

5.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette Convention, l'Union reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort unique de la Compagnie et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

A) Le droit de gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations;

B) Le droit de limiter, changer, suspendre ou cesser les opérations;

C) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant les opérations, les horaires de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, et les règlements visant à protéger les salariés, l'entreprise et l'équipement;

D) Le droit d'embaucher et de diriger la main d'oeuvre;

E) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement pour cause, suspensions, ou autres mesures disciplinaires, en matière de mises-à-pied, réembauchage, promotions, transfert, baisses de positions.

Tout grief résultant d'une décision prise par la Compagnie relativement à ce paragraphe peut être soumis à la procédure des griefs énoncée à cette Convention.

6.01 Le grief est défini comme étant toute mécontente et violation ayant trait à l'interprétation et l'application de la Convention Collective et toutes autres plaintes ayant rapport aux conditions des salariés, définies dans la présente Convention.

6.02 Le salarié seul, ou le salarié accompagné de son représentant syndical, ou un représentant syndical seul, ou l'Union ou la Compagnie peut formuler ou présenter un grief pour enquête et règlement.

6.03 A) Avant de présenter un grief, la mécontente devra être discutée entre l'employé et son gérant qui doit rendre une décision dans les cinq (5) jours ouvrables.

B) Tout grief doit être soumis par écrit au directeur du service d'alimentation ou à la Compagnie dans les douze (12) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié. La personne qui reçoit le grief a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision, après discussion en présence du délégué, et du salarié.

C) Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces cinq (5) jours ouvrables ou si la décision rendue dans ces cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief devra être soumis au gérant de district qui aura cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

6.04 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces cinq (5) jours ouvrables, ou si la décision rendue dans ces cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, l'Union peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivants: ceci en suggérant les noms de deux (2) arbitres.

La Compagnie devra communiquer à l'Union par écrit le nom de l'arbitre sur lequel elle a arrêté son choix, ou suggérer deux (2) autres noms d'arbitre, ceci dans un délai de quinze (15) jours de la réception de la soumission.

A défaut de réponse ou d'entente, l'Union pourra procéder à la nomination d'un arbitre conformément à l'article 100 du Code du Travail, en demandant au Ministre d'en désigner un.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DES GRIEFS (SUITE)

6.05 Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées à la liste annotée d'arbitres de griefs présentée par le Conseil Consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre, de l'année en cours.

6.06 L'arbitre doit rendre et signifier sa décision aux parties dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'audition. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.

6.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision dans les délais prévus au présent article.

6.08 A) A toute étape au cours de la procédure du mécanisme de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre l'Union et la Compagnie et telle entente lie les parties au litige comme une décision arbitrale.

B) Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief avec un salarié et qui serait contraire aux dispositions de la présente convention est nulle et non avenue.

6.09 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature et qui relèvent sensiblement des mêmes faits sont soulevés ainsi que dans le cas d'un grief collectif, ils peuvent être soumis à un seul arbitrage.

6.10 Dans l'application des délais prévus à la présente convention, la date d'expédition est celle qui doit être considérée dans le calcul des délais.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DES GRIEFS (SUITE)

6.11 Tous les délais à la présente procédures de grief sont de rigueur et tout défaut quant à l'observance de ces délais entraîne la déchéance du droit invoqué.

Toutefois ces délais peuvent être prolongés du consentement écrit des parties, y compris les délais prévus pour l'arbitre.

7.01 A) L'arbitre est le seul maître de la procédure et il juge et décide selon l'équité et la loi.

B) Dans tous les cas autres que les mesures disciplinaires tel le renvoi, l'arbitre peut ordonner les remboursements du salaire et des avantages qui se rattachent au grief ainsi que rendre tout autres ordonnances.

C) Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, annuler la décision prise par l'Employeur ou rendre toute décision qu'il juge juste, équitable dans les circonstances.

D) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que décider tout remboursement de salaire et tout autres bénéfices et avantages prévus à la convention en sa faveur. Toutefois, s'il y a remboursement de salaire ordonné, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié, n'eut été sa suspension ou son congédiement.

Le remboursement de salaire s'établit de la façon suivante: pour chaque semaine (période de paie) ou le salarié aurait travaillé n'eut été sa suspension ou son congédiement.

- 1) on établit le salaire qu'aurait gagné le salarié;
- 2) on déduit de ce montant le salaire gagné ailleurs (un solde négatif équivaut à zéro) (travail, assurance chômage etc.);
- 3) le solde obtenu est dû au salarié.

E) L'arbitre peut interpréter ou appliquer une loi ou règlement pertinent à la solution du litige.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 La mesure disciplinaire est définie comme étant la réprimande écrite, la suspension, le congédiement ou renvoi d'un salarié autre qu'un salarié en probation.

8.02 Lorsque la Compagnie impose une mesure disciplinaire, à un de ses salariés, elle doit remettre au salarié et à l'Union, par écrit, les motifs et les raisons de la mesure disciplinaire imposée. Cet avis doit être signé par le représentant de l'Employeur et doit être remis au salarié dans un délai de cinq (5) journées ouvrables suivant l'imposition de ladite mesure disciplinaire. (date d'expédition).

Lorsque la Compagnie impose une mesure disciplinaire, elle doit prouver le motif juste et suffisant en assumant le fardeau de la preuve.

8.03 Prescription du droit

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur; toutefois, une infraction ne peut être invoquée, en aucune circonstance, après six (6) mois de l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.

La fiche disciplinaire d'un salarié doit être effacée de son dossier, à chaque six (6) mois depuis le début de son emploi pour la Compagnie.

8.04 Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure des griefs.

8.05 Les conditions d'impositions des mesures disciplinaires doivent être respectées. A défaut, la mesure disciplinaire sera nulle.

ARTICLE 9 - NON-DISCRIMINATION

9.01 La Compagnie ou toute personne agissant pour et au lieu et place de la Compagnie n'exerceront aucune mesure discriminatoire contre un salarié, un représentant syndical, un délégué, dans les cas suivants:

A) A cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son sexe, de son statut syndical, de sa condition sociale ou physique et de son appartenance politique.

B) A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail du Québec et des Lois concernant la sécurité.

C) A cause de ses antécédants judiciaires

D) A cause de tout acte ou activité personnelle en dehors des heures de travail à moins que ceux-ci soient inconciliables avec la nature de l'emploi.

E) A cause des droits et avantages reconnus dans la présente convention.

9.02 L'imposition de peine disciplinaire, le refus de l'avancement auquel le salarié aurait normalement droit, le favoritisme dans la conduite ou la répartition du travail pour l'une des causes énumérées à l'article 7.01 constituent une mesure discriminatoire.

*M. L. J. J.*

9.03 Toute violation du présent article peut être soumise à la procédure de grief.

9.04 En aucune circonstances les salariés pourront faire de la propagande politique durant les heures de travail et sur les lieux de travail.

9.05 L'Employeur s'engage également à respecter la Charte Québécoise et Canadienne des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 10 - CONTRAT INDIVIDUEL

10.01 Tout contrat individuel entre la Compagnie et un salarié est nul et non avenu.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 Définition:

L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de la Compagnie depuis la date d'embauchage du salarié.

Cependant pour les salariés actuels, le nouvel Employeur reconnaît comme dernière date d'embauche la date où chacun des salariés fut embauchés par l'Employeur précédent soit "L'Association étudiante des étudiants de l'Université McGill". La Compagnie reconnaît que les salariés actuels et réguliers, sont ceux dont les noms apparaissent à l'Annexe "A".

11.02 L'ancienneté de tout nouveau salarié sera reconnue dès le premier jour de travail de celui-ci mais ne s'appliquera qu'à la fin de sa période de probation qui s'établit à soixante (60) jours de calendrier durant une période de six (6) mois.

Un salarié probationnaire peut être congédié sans avoir droit de formuler un grief contre ce congédiement.

11.03 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant la période suivante:

a) absence d'une durée de moins de trente (30) mois par suite d'un accident de travail;

b) absence d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail;

c) mise-à-pied d'une durée de moins de douze (12) mois pour manque de travail;

d) sous réserve des restrictions prévues au présent article, les parties reconnaissent l'ancienneté générale comme étant la règle à suivre concernant les mises à pied, les rappels, les cédules de vacances et la distribution des postes de travail;

ARTICLE 11 - ANCIENNETE (SUITE)

11.03 (suite)

e) sous réserve des dispositions du paragraphe d), les salariés promus à des postes en dehors de l'unité contractuelle conserveront leur ancienneté mais sans l'accumuler pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité contractuelle.

11.04 Si un salarié ne faisant pas partie de l'unité contractuelle est transféré à une position qui se trouve dans les limites de l'unité contractuelle, le temps qu'il a passé en dehors de cette unité ne sera pas porté à son crédit pour fin d'ancienneté.

11.05 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la Compagnie de réduire son personnel, les salariés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis-à-pied les premiers, à condition que les salariés restants puissent faire le travail à accomplir.

11.06 Dans les cas suivants: postes vacants qui doivent être comblés, nouveaux postes ou promotions en dedans des limites de l'unité contractuelle, le poste sera offert aux salariés qui ont le plus d'ancienneté:

Le poste sera affiché sur le tableau d'affichage de la Compagnie pendant cinq (5) jours ouvrables et les salariés qui désirent le poste devront signer leur nom sur une formule à cet effet et le salarié qui a le plus d'ancienneté, lorsque requis, et qui a posé sa candidature obtiendra le poste en question à la condition qu'il ait l'aptitude, la compétence et les capacités requises pour accomplir le travail.

11.07 Il est entendu que lors du rappel des salariés mis-à-pied pour manque de travail, la Compagnie rappellera dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, c'est-à-dire que les derniers salariés mis-à-pied seront les premiers à être rappelés, s'ils peuvent faire le travail des postes à combler.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE (SUITE)

11.08 Dans les trente (30) jours suivant la signature de cette Convention des listes d'ancienneté indiquant le nom des salariés, leur classification et leur date d'embauchage, seront affichés par la Compagnie sur les tableaux prévus à cet effet, et une copie sera envoyée à l'Union.

Un (1) mois après cet affichage, la date d'ancienneté de chaque salarié sera présumée exacte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure des griefs.

11.09 La Compagnie n'embauchera aucun salarié avant d'avoir rappelé tous les salariés mi-à-pied à moins que ceux-ci ne puissent pas accomplir le travail des postes à combler.

11.10 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) s'il est mis-à-pied pour plus de douze (12) mois consécutifs;
- c) si à la suite d'une mise-à-pied, il ne répond pas à l'appel dans les cinq (5) jours ouvrables après que la Compagnie le lui a demandé par poste recommandée ou s'il n'a pas avisé la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, de son intention de revenir au travail;
- d) s'il est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure des griefs;
- e) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois et dans le cas d'accident de travail pour une période de plus de trente (30) mois.

11.11 Tout mouvement de personnel sera fait dans le respect de l'ancienneté et des exigences de la classification. Lors d'un changement de quart ou lors de la création d'un quart ou lorsqu'un salarié sur un quart est transféré les postes seront offerts aux salariés ayant le plus d'ancienneté et capable d'effectuer le travail. Si les salariés ayant le plus d'ancienneté refuse, les salariés pouvant exécutés le travail ayant le moins d'ancienneté, devront accepter le travail.

11.12 Les salariés réguliers lors de leur mise à pied pour l'été se verront offrir, à une seule occasion, prioritairement et par ancienneté l'opportunité de travailler durant la période de ralentissement des activités soit entre le mois de mai et août.

11.13 Advenant une mise à pied à tout endroit couvert par le certificat d'accrédiation, sauf dans les bars, mais à l'exception des barmens, les salariés à temps partiel seront mis à pied les premiers.

ARTICLE 12 - PREAVIS DE MISE-A-PIED

12.01 Pour plus de six mois

La Compagnie doit donner un préavis écrit d'une (1) semaine au salarié ayant moins d'un (1) an de service, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) a cinq (5) ans de services, de cinq (5) semaines s'il justifie de cinq (5) a dix (10) ans de service et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service et plus.

ARTICLE 13 - CONGES SANS SOLDE

13.01 A la demande de l'Union, la Compagnie peut accorder un congé sans solde à un salarié désigné par l'Union pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autre activité syndicale, le tout sujet aux conditions suivantes:

A) La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à la Compagnie au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ du salarié.

La Compagnie n'accordera un congé qu'à un (1) délégué, et pour une durée maximum de dix (10) jours

B) Cependant, dans les cas d'urgence, la Compagnie peut accepter un avis de quarante-huit(48) heures de la part de l'Union aux conditions prévues à l'alinéa précédent et en autant que cette absence n'a pas pour effet de perturber indûment les opérations de la Compagnie.

13.02 Lorsqu'un congé sans solde, accordé en vertu du présent article prend fin, la Compagnie doit reprendre le salarié dans son emploi, au poste qu'il occupait.

13.03 A la demande d'un salarié, la Compagnie peut lui accorder un congé sans solde afin qu'il puisse suivre des cours de perfectionnement. Le salarié retrouve son emploi à la fin de son congé.

Si le cours est à la demande expresse de l'Employeur le salarié recevra son salaire et ses dépenses afin de lui permettre de suivre ce cours.

13.04 Le salarié qui demande un congé sans solde à des fins personnelles n'aura pas droit aux bénéfices marginaux prévus dans la présente Convention.

ARTICLE 14 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

14.01 La Compagnie s'engage à permettre à l'Union de se servir des tableaux d'affichage pour y afficher toute communication nécessaire à ses membres, après avoir été soumise et acceptée par le Directeur du service d'alimentation.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement, la journée normale de travail sera de huit (8) heures par jour. Toutefois aucune disposition de la convention collective ne constitue une garantie de travail.

L'horaire quotidien des quarts de travail sera déterminé et affiché par l'Employeur ou moins cinq (5) jours à l'avance.

15.02 Le temps supplémentaire sera payé au taux de cent cinquante pourcent (150%) pour les heures travaillées au delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine.

Le temps supplémentaire est offert par ancienneté et par fonction.

15.03 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives, dans toute période de vingt-quatre (24) heures.

15.04 Pour "les bartenders" la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures par semaine réparties en six (6) jours du lundi au samedi inclusivement.

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01 Les salaires acceptés par l'Union et que la Compagnie s'engage à payer pour la durée de la présente Convention, sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

16.02 Le salaire est payable par chèque au pair au plus tard à tous les deux jeudis de chaque mois, dans une enveloppe scellée.

Si le jeudi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard la journée précédant le jeudi de paie.

Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard la journée du paiement. Pour le salarié en congé annuel, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la prochaine semaine ouvrable.

16.03 Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux du travail.

16.04 Dans un cas de force majeure dont la preuve incombe à l'Employeur, la paie doit être remise au salarié au plus tard le vendredi. Si l'Employeur paie par chèque le vendredi après-midi, il doit faciliter l'échange des chèques des salariés avant la fin de l'après-midi de travail et ce, sans perte de salaire.

16.05 Lorsqu'un salarié quitte volontairement la Compagnie ou est congédié, la Compagnie doit lui remettre ou lui expédier par courrier recommandé au moment où il recevait sa prochaine paie après le congédiement ou de l'avis de départ la formule de cessation d'emploi dûment remplie.

ARTICLE 16 - SALAIRES (SUITE)

16.05 (suite)

Ledit salarié reçoit également les salaires et les bénéfices qui lui sont dû à l'occasion de la remise de la paie couvrant la période entamée.

16.06 Lorsqu'un salarié est mis à pied, la Compagnie doit lui remettre les salaires dûs au moment de son départ ou par courrier recommandé dans les délais prévus à l'article 16.02 à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

16.07 La Compagnie doit remettre à tout salarié avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:

- 1.- le nom de la compagnie;
- 2.- le nom et l'initial du salarié;
- 3.- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 4.- le nombre d'heures régulières de travail au taux de salaire effectif;
- 5.- le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
- 6.- le ou les taux de salaires;
- 7.- le montant du salaire brut hebdomadaire et cumulatif;
- 8.- la nature et le montant de chacune des retenues opérées, et ce de façon hebdomadaire et cumulatif;
- 9.- le montant du salaire net cumulatif.

ARTICLE 16 - SALAIRES (SUITE)

16.09 Tout salarié qui sur les instructions de la direction de la Compagnie doit faire temporairement un travail autre que son travail régulier, recevra le taux de la classification à laquelle il est transféré ou son taux régulier si celui-ci est plus élevé.

16.10 Tout pourboire est la propriété exclusive du salarié.

ARTICLE 17 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

17.01 Les salariés prennent leur repas durant la période cédulée par la Compagnie.

17.02 La période de repas est d'une demi-heure non rémunéré, cependant l'Employeur convient que les repas seront gratuits pour tous les salariés qui auront travaillés six (6) heures ou plus.

17.03 Tout salarié qui travaille sept (7) heures consécutives ou plus aura droit de prendre deux (2) pause de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes soit, une durant sa première demi période quotidienne et la deuxième durant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

ARTICLE 18 - INDEMNITE DE PRESENCE

18.01 Tout salarié qui se rapporte à son travail a l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente que ses services n'étaient pas requis, à droit à une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail. Cette indemnité ne sera pas versée dans les cas de force majeure.

18.02 Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors des heures régulières doit bénéficier d'une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail au taux de salaire applicable.

ARTICLE 19 - SANTE - SECURITE AU TRAVAIL

19.01 La Compagnie s'engage à respecter toutes les Lois et Règlements en vigueur dans la province de Québec.

19.02 La Compagnie convient d'accorder une grande importance à la santé, la sécurité et l'hygiène de ses salariés. Dans ce sens, elle veillera à établir des mécanismes visant à offrir aux salariés la santé et la sécurité maximales au travail.

19.03 La Compagnie devra fournir les services de premiers soins et le service médical à ses salariés, en conformité avec la Loi des accidents du travail de Québec.

19.04 Salarié accidenté:

L'accidenté doit rapporter sans délai à la Compagnie tout accident qu'il a subi.

La Compagnie doit prendre note, de tout accident de travail et en faire rapport, par écrit, et sans délai à la Commission des Accidents du Travail. Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, les frais de transport encourus pour se rendre à l'hôpital, seront payés par la Compagnie ou son assureur, s'ils ne le sont pas par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

Après un accident de travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait, si l'absence est de moins de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 20 - ASSURANCE

20.01 La Compagnie convient de maintenir gratuitement pour tous les salariés réguliers, qui travaille au moins vingt (20) heures par semaine, un régime d'assurance.

20.02 La couverture d'assurance payable.

A) Employés  
Assurance-vie

Tous les employés - 10,000,00 \$

B) Assurance en cas de perte accidentelle de la vie  
ou de membres

Tous les employés - 10,000,00 \$

C) Indemnités hebdomadaires

66.7% du salaire hebdomadaire normal à partir du 1er novembre de chaque année.

D) La prestation maximum ne peut être supérieure aux 2/3 du salaire maximum assurable en vigueur en vertu des règlements régissant l'assurance-chômage au début de l'incapacité.

- les indemnités hebdomadaires sont payables à partir du premier jour en cas d'accident et à partir du quatrième jour en cas de maladie
- les indemnités hebdomadaires sont payables à concurrence de quinze semaines

Le montant d'indemnités hebdomadaires est arrondi au dollar supérieur.

E) Employés et personnes à charges  
Assurance de frais médicaux majeurs

25,00 \$ de franchise par année civile.

100% payés par la London Life.

Maximum illimité.

ARTICLE 20 - ASSURANCE (SUITE)

20.03 Admissibilité

Un employé à plein temps devient admissible à l'assurance conformément au barème des prestations après avoir accompli deux mois de service effectif continu à plein temps.

20.04 La Compagnie a le droit de changer ou modifier le plan d'assurance de ses salariés dans la mesure où les bénéfices ne seront pas diminués.

ARTICLE 21 - VACANCES

21.01 L'ancienneté pour les vacances s'accumule à partir de la date où les salariés commenceront à travailler pour C.V.C. Inc..

21.02 La Compagnie convient d'accorder des vacances à tous les salariés réguliers selon le tableau suivant:

Moins de six (6) mois de travail	4% un jour par mois maximum de cinq jours
Six (6) mois mais moins de cinq (5) ans	4% deux (2) semaines
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans	6% trois (3) semaines
Dix (10) ans ou plus	8% quatre (4) semaines

21.03 La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu (ancienneté) au 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

21.04 La paie de vacances sera remise au salarié en plus de leur salaire régulier lors de la remise du chèque de paie à toutes les deux (2) semaines.

ARTICLE 22 - CONGES SPECIAUX

22.01 Protection

Aucun salarié n'est mis-à-pied ou ne subit de mesures disciplinaires ou discriminatoires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu des dispositions du présent article.

22.02 Congés payés

Tout salarié a droit à un congé payé pour les raisons suivantes:

1. mariage du salarié (un (1) jour);
2. naissance d'un enfant du salarié (un (1) jour);
3. témoignage à un arbitre de grief si convoqué par la Compagnie;
4. décès du père du salarié, de la mère, de l'épouse, du mari, d'un enfant, de la soeur, du frère, du beau-père ou de la belle-mère (jusqu'à trois (3) jours ouvrables);

décès du beau-frère, de la belle-soeur (jusqu'à deux (2) jours ouvrables).

ARTICLE 23 - CONGES FERIES

23.01 Les sept (7) congés fériés suivants seront accordés et payés à tous les salariés de l'Employeur:

Le jour de l'An;  
Le Vendredi Saint;  
La Saint-Jean-Baptiste;  
La fête de la Reine ou de Dollard;  
La fête du Travail;  
L'Action de Grâces;  
Le jour de Noël;

23.02 Ces congés seront rémunérés pour tous les salariés au travail durant les dix (10) jours précédent le congé.

Si le salarié est absent pour une raison valable son congé lui sera également payé.

S'il est mis à pied dans les dix (10) jours immédiatement avant le congé férié le salarié aura droit à son congé payé.

Si le salarié est mis à pied avant les dix (10) jours précédent le congé il n'aura pas droit à son congé.

ARTICLE 24 - PRIORITE DU TEXTE

24.01 Pour l'interprétation et l'application des dispositions de la présente Convention, les parties conviennent que le texte français de la Convention originale dûment signée seul prévaudra.

ARTICLE 25 - AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT

25.01 L'Union convient qu'il n'y aura ni grève ni autre forme d'action concertée ou collective qui arrêterait ou nuirait à l'accomplissement normal du travail pendant la durée de cette Convention.

25.02 La Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera un lock-out des salariés pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 26 - COMITE DE COLLABORATION

Les parties s'entendent afin de créer un comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties et qui se rencontreront une (1) fois par mois, pour discuter des questions d'intérêt mutuel relié à l'application et à l'interprétation de la convention collective de travail.

Ce comité n'a cependant pas le droit de changer la convention collective.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS DIVERSES

La Compagnie s'engage à reproduire et distribuer sans frais sur demande à tous les salariés une copie de la convention en français, et à la demande des salariés une copie en anglais.

Les parties s'engagent pour assurer la négociation de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la précédente convention collective.

En foi de quoi, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés à apposer sa signature à cette convention à Montréal, en date du jour du mois de ~~1944~~ en l'an de la République.

UNION DES OPERAIRES DE  
MACHINERIE LIÈGE

LES SERVICES ALIMENTAIRES

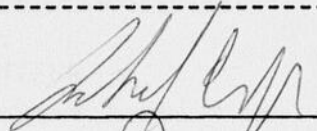
ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention demeurera en vigueur pour la  
période du 1er septembre 1984 au 3 septembre 1985.

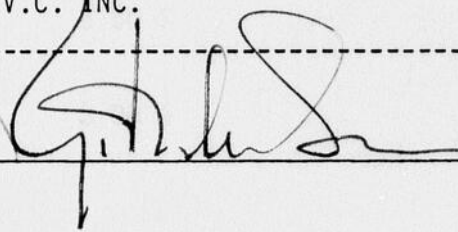
Les parties s'entendent pour débiter les négociations  
dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la  
présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise  
de ses représentants dûment autorisés à apposer sa signature à cette  
convention à Montréal, ce 21 ième jour du mois de novembre en  
l'année 1984.

UNION DES OPERATEURS DE  
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791

-----  
  
-----  
Dolores MacCotte  
-----  
J. Tsouts  
-----  
-----  
-----

LES SERVICES ALIMENTAIRES  
C.V.C. INC.

-----  
  
-----  
-----  
-----  
-----

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS & SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX A LA SIGNATURE</u>
CHEF D'EQUIPE	7,50 \$
CUISINIER	8,50 \$
BARMAN	7,00 \$
CAISSIER ET AIDE-GENERAL	7,00 \$
AIDE GENERAL	6,50 \$
CHAUFFEUR	8,00 \$

PRIME

La Compagnie convient de verser une prime de 0,25 \$ de l'heure à tout salarié effectuant du travail entre 9:00 p.m. et minuit.

Une prime de 0,50 \$ de l'heure sera également versée à tous les salariés effectuant du travail entre minuit et 6:00 a.m..

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE :

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE  
LOURDE - LOCAL 791

ET :

LES SERVICES ALIMENTAIRES C.V.C. INC.

---

Les parties susmentionnées, suite à la négociation de la convention collective et des effets qui en découlent conviennent du présent protocole, afin de rétablir la paix industrielle intégralement. De plus, le présent protocole fait partie intégrale de la convention collective par son inclusion à cette dernière, et les parties conviennent et s'engagent à respecter ce qui suit:

1. Ancienneté

Sous réserve des dispositions du présent protocole, les salariés réguliers ainsi que ceux en probation conservent tous les droits et privilèges qui s'y rattachaient avant l'arrêt de travail et il est entendu qu'ils sont conservés et qu'ils continuent de s'accumuler pendant l'arrêt de travail. Par conséquent, l'ancienneté au sens de la convention collective s'accumule durant l'arrêt de travail.

2. Mesures disciplinaires

Considérant la durée de la grève et tout ce qui en découle ou s'y rattache, l'Employeur et tout ses représentants s'engagent à ne pas considérer en aucune circonstance le fait de la participation ou non de salariés à l'arrêt de travail (de faits connus ou à être connus), et de plus s'engagent à :

- a) ne pas imposer de mesure disciplinaire en rapport avec ce qui précède;

*AMC*

/2...

2. Mesures disciplinaires (suite)

- b) ne pas exercer aucune représaille, mesure discriminatoire ou administrative, pour quelque motif que ce soit;
- c) ne pas considérer ce qui précède dans les promotions futures, rétrogradations, mises à pied, etc., ou dans l'avancement auquel un salarié aurait normalement droit.

3. Poursuites judiciaires

Considérant les événements se rattachant de près ou de loin à l'arrêt de travail, l'Employeur et l'Union s'engagent à retirer toute poursuite, action, recours, réclamation, procédure ou plainte devant quelque organisme ou tribunal que ce soit contre les salariés, représentants, agents, officiers, patronal ou syndical, concernant leur action ou omission et de n'intenter aucune poursuite, action, recours, réclamation, procédure ou plainte, devant quelque organisme ou tribunal que ce soit et de ne mandater ou recommander à aucun tiers en son lieu et place pour ce faire relativement à la grève et aux événements qui y sont reliés de même qu'à ses conséquences.

M.C.  
du à Ne  
Rendre

M.C.  
COMPAGNIE

Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher un salarié, LA ou l'Union de se prévaloir des recours prévus à la présente convention collective.

4. Généralités

De plus, un arbitre a juridiction sur toute clause du protocole qui ne serait pas une condition de travail au sens du code du travail, de la convention collective ou de la jurisprudence.

5. Interprétation

Les sections de ce protocole doivent s'interpréter d'une façon globale et non pas d'une façon limitative à la numérotation des sections.

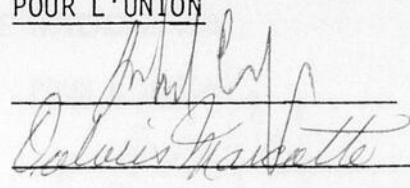
Les dispositions du présent protocole ont préséance sur toute autre disposition inconciliable de la convention collective.

SIGNE A MONTREAL, CE 21  
POUR LA COMPAGNIE

21 IEME JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1984.

POUR L'UNION

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE :

UNION DES OPERATEURS DE  
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791

ET :

LES SERVICES ALIMENTAIRES C.V.C.INC.

RAPPEL AU TRAVAIL

A compter du 22 novembre 1984, la Compagnie s'engage à rappeler au travail, conformément aux dispositions prévues à la convention collective les salariés dont elle aura besoin pour effectuer ses opérations dans les fonctions qu'ils occupaient le 14 novembre 1984.

Toutefois les salariés non rappelés au 26 novembre 1984 seront considérés en mise à pied à compter du 26 novembre 1984.

Le rappel au travail s'effectue de la façon suivante:

Jeudi le 22 novembre 1984:

Les salariés des bars Gertrudes, Alley, la Pizzeria et la Remise.

Vendredi le 23 novembre 1984:

Les chefs de chaque équipe et les chauffeurs.

Dimanche le 25 novembre 1984:

Madame Monique Magnan et Madame Gisèle Sigouin.

Lundi, le 26 novembre 1984 à 6:00 heures:

Tous les autres salariés.

S'il n'y a pas de travail disponible pour Madame Patricia Drapeau, la Compagnie convient de lui donner la priorité de travail pour tout nouveau poste plein temps qui sera créé.

SIGNE A MONTREAL, CE 20 IEME JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1984.

POUR LA COMPAGNIE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR L'UNION

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

APPENDIX " A "

FULLTIME UNIONIZED EMPLOYEES - CVC McGill

EMPLOYEE	CLASSIFICATION	EMPLOYEE#	SENIORITY
FLARAKOS, COSTA	Cook		Oct 19/78
Marcotte, Dolorès	Cook	39568	Nov. 4/76
Mermigis, Sofi	General Helper	39825	Oct. 28/76
Bitzas, Staphie	Cashier - G/H	39829	Oct. 5/78
Cripouris, Angeliki	General Helper	39830	Oct. 4/79
Mitza, Xenia	General Helper	39859	Oct. 4/79
Navas, Maria	Cashier - G/H	39827	Oct. 4/76
St. Pierre, Krystyna	Barmaid	39557	Sept. 20/79
Argyros, Vasilios	Driver	39857	Sept. 20/79
Beaudoin, Diane	Cashier - G/H	39569	Nov. 27/80
Magnan, Monique	Cook/Baker	39572	Sept. 18/81
Vardon, Fred	Driver	39576	Oct. 2/81
Agnew, AnnMarie	General Helper	40249	Sept. 24/82
Caine, Kimberley	Lead Hand	39539	Oct. 22/82
Mermigis, Andrea	General Helper	39824	Sept. 24/82
Tsantarolakis, George	Cashier - G/H	39771	Sept. 24/82
Vrioni, Vasiliki	General Helper	39823	Oct. 8/82
Tsoutsouras, Jimmy	Barman	39555	Sept. 18/80
McDonnell, Brent	Lead Hand	39550	Mar. 25/83
Brossard, Paul	General Helper	39575	Sept. 9/83
Desrochers, Diane	Lead Hand	39546	Sept. 23/83
Fridas, Katina	General Helper	39571	Sept. 23/83
Lagios, Katrina	General Helper	39826	Sept. 30/83
Pitts, Stephanie	Lead Hand	39769	Sept. 23/83
Puskas, James	Cook	39631	Nov. 13/81
Savaria, Françoise	General Helper	39542	Sept. 23/83
Rego, Pedro	General Helper	39574	Oct. 7/83
Aubin, Richard	General Helper	40303	Nov. 4/83
Wetzler, Steve	Lead Hand	39545	Nov. 19/82
Sargent, Glenn	General Helper	39540	Jan. 1984
Keogh, Lorraine	Lead Hand	39543	Sept. 5/84
Hewlett, Brian	General Helper	39548	Sept. 5/84
Loyer, Benoft	General Helper	39773	Sept. 10/84
Kleinhans, Martha Marie	General Helper	39556	Sept. 7/84
Johnson, Andrew	Lead Hand	39811	Feb. 12/82
Camus, Dolores	General Helper	39909	Sept. 10/84
Coviensky, Steve	General Helper/CASHIER	39556	Sept. 10/84
Sigouin, Gisèle	General Helper	40069	Sept. 24/84
Labrecque, Mary	General Helper	40070	Sept. 24/84
Dydyk, Mike	Cashier - G/H	new	Sept. 24/84
Cassell, Barry	General Helper	40072	Sept. 25/84
Lafontaine, Claire	General Helper	40229	Oct. 15/84
Ritchie, Robin	Barman	40248	Oct. 17/84
Farrell, Mike	General Helper	40254	Oct. 19/84
Howell, Jean	General Helper	new	Oct. 22/84
Fontaine, Mario	<del>General Helper</del> COOK	new	Oct. 22/84
Tsinas, John	General Helper	new	Oct. 23/84
Galy, Denis	Barman	new	Oct. 31/84
Kenny, Dave	General Helper	new	Nov. 5/84

*[Handwritten signature]*  
D. Marcotte

November 28, 1984



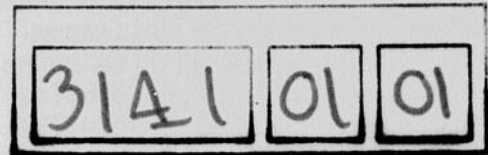
27965-01 (2936-33-18237-03)

'85 OCT 31 12:39

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

RCSA  
MONTRÉAL

ENTRE :



LES SERVICES ALIMENTAIRES  
C.V.C. INC.  
3480 boulevard Mc Tavish  
Montréal, (Québec)  
H3A 1X9

Ci-après appelée: "La Compagnie"

ET :

UNION DES OPERATEURS DE  
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791  
8350 boulevard St-Michel  
Montréal, (Québec)  
H1Z 4G3

Ci-après appelée: "L'Union"

AFFILIEE A LA "F.T.Q."

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde - Local 791 comme le seul agent négociateur des salariés au sens du Code du Travail tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis par le Commissaire du Travail le 16 février 1984, pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant dans le service d'alimentation de l'établissement visé, soit du Campus de l'Université Mc Gill, à l'exclusion des salariés de bureau, des professionnels, des salariés à temps partiel et de ceux exclus par le Code du Travail, et plus précisément: le gérant, l'assistant-gérant, les gérants en formation, le chef exécutif et les commis de bureau."

De: Les Services Alimentaires  
C.V.C. Inc.  
3480 boulevard Mc Tavish  
Montréal, (Québec)  
H3A 1X9

1.02 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement dévolu au salarié membre de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence ou de force majeure dont la preuve incombe à la Compagnie.

B) La Compagnie pourra toutefois retenir les services des salariés à temps partiel, pour faire exécuter du travail couvert par le certificat d'accréditation.

C) Cependant, l'utilisation de salarié à temps partiel ne pourra en aucun temps avoir pour effet de réduire la semaine normale de travail des salariés réguliers qui font partie de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence.

D) La Compagnie reconnaît qu'il existe un minimum de quarante-quatre (44) postes de travail ou plus qui devront être comblés par des salariés réguliers de l'unité de négociation s'il y a du travail disponible; cependant ledit nombre de postes de travail ne constitue d'aucune façon une garantie de travail. L'Union reconnaît qu'il y avait du travail pour 44 postes au 1er septembre 1984.

E) Si les services fournis par la Compagnie pour le bénéfice des étudiants de l'Université McGill sont réduits pour une cause de cas fortuit, de force majeure, ou d'un acte hors du contrôle de la Compagnie ou d'une diminution des ventes subies par la Compagnie, alors le nombre de postes de travail pourra être réduit.

1.03 La Compagnie reconnaît l'appellation "Union des Employés du Secteur Industriel - Local 791" pour les fins administratives de la convention.

1.04 Le mot "salarié" signifie salarié couvert par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 2 -

BUTS DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et ses salariés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

2.02 Cette convention collective a de plus pour objet de déterminer les droits respectifs des parties et de faciliter le règlement des différends pouvant se produire pendant sa durée, ainsi que promouvoir et respecter les normes de sécurité, conformément aux lois applicables.

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICAL

3.01 Tous les employés à la date de cette convention collective devront comme condition du maintien de leur emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Union.

3.02 Comme condition d'embauchage, les nouveaux salariés doivent devenir et demeurer membre en règle de l'Union. Ceci s'applique aussi en cas de réembauchage.

3.03 Les cotisations syndicales seront déduites de la paye de chaque salarié. De plus, la Compagnie doit à l'engagement de tout nouveau salarié:

- lui faire signer une formule d'admission et de retenues syndicales de l'Union accréditée;
- lui faire signer la police d'assurance collective;
- lui remettre une copie de la convention en vigueur.

3.04 Sur réception d'une formule syndicale dûment signée, la Compagnie déduira de la paye de chaque membre de l'Union un montant d'argent égal à la cotisation syndicale régulière ainsi qu'une somme égale au droit d'entrée.

3.05 Tout salarié couvert par la présente convention et membre de l'Union doit contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé.

3.06 Sur avis écrit de l'Union, la Compagnie s'engage à congédier tout salarié qui cesse d'être membre en règle.

3.07 A) La Compagnie doit honorer l'autorisation écrite et irrévocable donnée par tout membre de l'Union de précompter sur sa paie le montant de la cotisation syndicale selon l'indication donnée à cet effet par l'Union.

B) La Compagnie doit remettre, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la réception, à l'Union, les montants précomptés selon l'article 3.04 avec un bordereau nominatif fourni gratuitement par l'Union, ou un bordereau de la Compagnie contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli, la remise est faite à l'ordre de l'Union à sa place d'affaires.

C) Si la Compagnie qui a reçu, refuse ou néglige d'honorer l'autorisation écrite et irrévocable d'un salarié ou omet de remettre les montants ainsi perçus, elle est responsable vis-à-vis l'Union des montants non déduits ou non remis et elle contracte de ce fait une dette équivalente.

ARTICLE 3 - (SUITE)

3.08 Lorsque le montant de la cotisation syndicale a été prélevé est changé par l'Union, celle-ci doit aviser la Compagnie par écrit, dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la Compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la Compagnie. Après entente, la Compagnie peut percevoir des arrérages de cotisations syndicales dues par le salarié et percevoir une augmentation rétroactive de cotisations syndicales.

3.09 Les sommes déduites durant une année en vertu du présent article seront indiquées sur les formulaires T4 et TP4 de déclaration des revenus pour fins d'impôt.

3.10 La Compagnie doit aviser sans délai le délégué syndical du nom des nouveaux salariés qu'elle a embauchés.

3.11 L'Union indemniserà la Compagnie de toute poursuite contre elle par qui que ce soit par suite des prélèvements accomplis pour le compte et le bénéfice de l'Union de cotisations et/ou d'arrérages de cotisations syndicales prévus dans cette convention.

3.12 La Compagnie ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclus de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

A) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.

B) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de la Compagnie ou d'une personne pour ce dernier, à une activité illégale contre l'association accréditée.

C) Pour une raison pécuniaire reliée aux cotisations syndicales.

4.01 Délégués syndicaux:

A) L'Union peut nommer un (1) délégué qui est de jour, dont la mission est d'aider les salariés à présenter leurs griefs au représentant accrédité de l'Employeur et de veiller à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention collective, ainsi que l'application des règles de sécurité.

B) Pour être éligible au poste de délégué, un salarié doit posséder au moins six (6) mois d'ancienneté auprès de la Compagnie.

4.02 La Compagnie reconnaît que le délégué constitue le représentant officiel de l'Union sur les lieux de travail.

4.03 L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom du délégué et du substitut, s'il y a lieu, et la Compagnie fera de même pour ses représentants.

4.04 La Compagnie et l'Union conviennent que ce délégué bénéficiera de l'ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'il sera le dernier mis à pied de la Compagnie et le premier rappelé au travail, en autant qu'il possède les qualifications requises pour accomplir le travail.

4.05 L'Union nommera ou désignera un comité de négociation d'un maximum de deux (2) personnes qui la représenteront lors du renouvellement de la convention collective de travail. Seuls les salariés de la Compagnie, couverts par cette convention peuvent agir comme membres du comité de négociation. Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'Union de s'adjoindre un conseiller à la table des négociations.

De plus, la Compagnie libérera pour une journée avec solde un des délégués du comité de négociation afin qu'il puisse préparer le projet de convention collective.

Pendant la durée de la négociation la Compagnie paiera à un salarié du comité ses journées normales de travail pour les journées de négociation avec l'Employeur.

4.06 Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission du gérant ou de son adjoint avant de quitter son poste. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée pourvu qu'il indique la durée approximative de son absence.

La Compagnie devra recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, les personnes impliquées, afin de discuter et trouver une solution aux problèmes soumis, ceci durant les horaires de travail, et sans perte de salaire.

ARTICLE 4 - (SUITE)

4.07 Si l'Union requiert les services d'un représentant syndical, la Compagnie doit le reconnaître. Tout représentant syndical peut rencontrer à la place d'affaires de ladite Compagnie ou sur les lieux de travail, et vérifier la liste des salariés.

4.08 Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, la Compagnie ou son représentant doit, sur demande de ceux-ci, les recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, et elle s'engage à leur fournir toute information ou document concernant le dossier d'un salarié et l'application de la convention collective.

4.09 Les représentants de l'Union auront accès sur rendez-vous à tous les lieux de travail durant les heures de travail pour enquêter sur toute affaire ou pour discuter de toute affaire concernant l'application de la convention.

ARTICLE 5 - DROIT DE GERANCE

5.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, l'Union reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort unique de la Compagnie et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

A) Le droit de gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations;

B) Le droit de limiter, changer, suspendre ou cesser les opérations;

C) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant les opérations, les honoraires de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, et les règlements visant à protéger les salariés, l'entreprise et l'équipement.

D) Le droit d'embaucher et de diriger la main d'oeuvre;

E) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement pour cause, suspensions, ou autres mesures disciplinaires, en matière de mises-à-pied, réembauchage, promotions, transfert, baisses de positions.

Tout grief résultant d'une décision prise par la Compagnie relativement à ce paragraphe peut être soumis à la procédure des griefs énoncée à cette convention.

6.01 Le grief est défini comme étant toute mésentente et violation ayant trait à l'interprétation et l'application de la convention collective et toutes autres plaintes ayant rapport aux conditions des salariés, définies dans la présente convention.

6.02 Le salarié seul, ou le salarié accompagné de son représentant syndical, ou un représentant syndical seul, ou l'Union ou la Compagnie peut formuler ou présenter un grief pour enquête et règlement.

6.03 A) Tout grief doit être soumis par écrit au directeur du service d'alimentation ou à la Compagnie dans les douze (12) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié. La personne qui reçoit le grief a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision, après discussion en présence du délégué, et du salarié.

B) Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces cinq (5) jours ouvrables ou si la décision rendue dans ces cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief devra être soumis au gérant de district qui aura cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

6.04 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces cinq (5) jours ouvrables, ou si la décision rendue dans ces cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, l'Union peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivants: ceci en suggérant les noms de deux (2) arbitres.

La Compagnie devra communiquer à l'Union par écrit le nom de l'arbitre sur lequel elle a arrêté son choix, ou suggérer deux (2) autres noms d'arbitre, ceci dans un délai de quinze (15) jours de la réception de la soumission.

A défaut de réponse ou d'entente, l'Union pourra procéder à la nomination d'un arbitre conformément à l'article 100 du Code du Travail, en demandant au Ministre d'en désigner un.

6.05 Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées à la liste annotée d'arbitres de griefs présentée par le Conseil Consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre de l'année en cours.

6.06 L'arbitre doit rendre et signifier sa décision aux parties dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'audition. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.

ARTICLE 6 - (SUITE)

6.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision dans les délais prévus au présent article.

6.08 A) A toute étape au cours de la procédure du mécanisme de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre l'Union et la Compagnie et telle entente lie les parties au litige comme une décision arbitrale.

B) Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief avec un salarié et qui serait contraire aux dispositions de la présente convention est nulle et non avenue.

6.09 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature et qui relèvent sensiblement des mêmes faits sont soulevés ainsi que dans le cas d'un grief collectif, ils peuvent être soumis à un seul arbitrage.

6.10 Dans l'application des délais prévus à la présente convention, la date d'expédition est celle qui doit être considérée dans le calcul des délais.

6.11 Tous les délais à la présente procédure de grief sont de rigueurs et tout défaut quant à l'observance de ces délais entraîne la déchéance du droit invoqué.

Toutefois ces délais peuvent être prolongés du consentement écrit des parties, y compris les délais prévus pour l'arbitre.

ARTICLE 7 - JURIDICTION DE L'ARBITRE

7.01 A) L'arbitre est le seul maître de la procédure et il juge et décide selon l'équité et la loi.

B) Dans tous les cas autres que les mesures disciplinaires tel le renvoi, l'arbitre peut ordonner les remboursements du salaire et des avantages qui se rattachent au grief ainsi que rendre tout autres ordonnances.

C) Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, annuler la décision prise par l'Employeur ou rendre toute décision qu'il juge juste, équitable dans les circonstances.

D) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que décider tout remboursement de salaire et tout autres bénéfices et avantages prévus à la convention en sa faveur. Toutefois, s'il y a remboursement du salaire ordonné, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié, n'eut été sa suspension ou son congédiement.

Le remboursement de salaire s'établit de la façon suivante: pour chaque semaine (période de paie) ou le salarié aurait travaillé n'eut été sa suspension ou son congédiement.

1) on établit le salaire qu'aurait gagné le salarié;

2) on déduit de ce montant le salaire gagné ailleurs (un solde négatif équivaut à zéro)(travail, assurance chômage etc);

3) le solde obtenu est dû au salarié.

E) L'arbitre peut interpréter ou appliquer une loi ou règlement pertinent à la solution du litige.

8.01 La mesure disciplinaire est définie comme étant la réprimande écrite, la suspension, le congédiement ou renvoi d'un salarié autre qu'un salarié en probation.

8.02 Lorsque la Compagnie impose une mesure disciplinaire, à un de ses salariés elle doit remettre au salarié et à l'Union, par écrit, les motifs et les raisons de la mesure disciplinaire imposée. Cet avis doit être signé par le représentant de l'Employeur et doit être remis au salarié dans un délai de cinq (5) journées ouvrables suivant l'imposition de ladite mesure disciplinaire. (date d'expédition).

Lorsque la Compagnie impose une mesure disciplinaire, elle doit prouver le motifs juste et suffisant en assumant le fardeau de la preuve.

8.03

Prescription du droit

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après cinq(5) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet événement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur; toutefois, une infraction ne peut être invoquée, en aucune circonstance, après six (6) mois de l'événement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet événement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.

La fiche disciplinaire d'un salarié doit être effacée de son dossier, à chaque six (6) mois depuis le début de son emploi pour la Compagnie.

8.04 Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure des griefs.

8.05 Les conditions d'impositions des mesures disciplinaires doivent être respectées. A défaut, la mesure disciplinaire sera nulle.

ARTICLE 9 - NON-DISCRIMINATION

9.01 La Compagnie ou toute personne agissant pour et au lieu et place de la Compagnie n'exerceront aucune mesure discriminatoire contre un salarié, un représentant syndical, un délégué, dans les cas suivants:

A) A cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son sexe, de son statut syndical, de sa condition sociale ou physique et de son appartenance politique.

B) A cause d'actes ou gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail du Québec et des Lois concernant la sécurité.

C) A cause de ses antécédants judiciaires.

D) A cause de tout acte ou activité personnelle en dehors des heures de travail à moins que ceux-ci soient inconciliables avec la nature de l'emploi.

E) A cause des droits et avantages reconnus dans la présente convention.

9.02 L'imposition de peine disciplinaire, le refus de l'avancement auquel le salarié aurait normalement droit, le favoritisme dans la conduite ou la répartition du travail pour l'une des causes énumérées à l'article 9.01 constituent une mesure discriminatoire.

9.03 Toute violation du présent article peut être soumise à la procédure de grief.

9.04 En aucune circonstance les salariés pourront faire de la propagande politique durant les heures de travail et sur les lieux de travail.

9.05 L'Employeur s'engage également à respecter la Charte Québécoise et Canadienne des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 10 - CONTRAT INDIVIDUEL

10.01 Tout contrat individuel entre la Compagnie et un salarié est nul et non avenu.

10.02

10.03

10.04

10.05

10.06

10.07

10.08

10.09

10.10

10.11

10.12

10.13

10.14

10.15

10.16

10.17

10.18

10.19

10.20

10.21

10.22

10.23

10.24

10.25

10.26

10.27

10.28

10.29

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 Définition:

L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de la Compagnie depuis la date d'embauchage du salarié.

Cependant, pour les salariés actuels, le nouvel Employeur reconnaît comme dernière date d'embauche la date où chacun des salariés fut embauchés par l'Employeur précédent soit "L'Association Etudiante des Etudiants de l'Université McGill". La Compagnie reconnaît que les salariés actuels et réguliers, sont ceux dont les noms apparaissent à l'Annexe "A".

11.02 L'ancienneté de tout nouveau salarié sera reconnue dès le premier jour de travail de celui-ci mais ne s'appliquera qu'à la fin de sa période de probation qui s'établit à soixante (60) jours de calendrier.

Un salarié probonnaire peut être congédié sans avoir droit de formuler un grief contre ce congédiement.

11.03 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant la période suivante:

A) absence d'une durée de moins de trente (30) mois par suite d'un accident de travail;

B) absence d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, ou si la salariée est absente pour grossesse.

C) mise-à-pied d'une durée de moins de douze (12) mois si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté et de plus de vingt-quatre (24) mois si le salarié a plus d'un (1) an d'ancienneté, pour manque de travail.

D) sous réserve des restrictions prévues au présent article, les parties reconnaissent l'ancienneté générale comme étant la règle à suivre concernant les mises à pied, les rappels, les cédules de vacances et la distribution des postes de travail;

E) sous réserve des dispositions du paragraphe d), les salariés promus à des postes en dehors de l'unité contractuelle conserveront leur ancienneté mais sans l'accumuler pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité contractuelle.

11.04 Si un salarié ne faisant pas partie de l'unité contractuelle est transféré à une position qui se trouve dans les limites de l'unité contractuelle, le temps qu'il a passé en dehors de cette unité ne sera pas porté à son crédit pour fin d'ancienneté.

ARTICLE 11 - (SUITE)

11.05 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la Compagnie de réduire son personnel, les salariés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis-à-pied les premiers, à condition que les salariés restants puissent faire le travail à accomplir.

11.06 Dans les cas suivants: postes vacants qui doivent être comblés, nouveaux postes ou promotions en dedans des limites de l'unité contractuelle, le poste sera offert aux salariés qui ont le plus d'ancienneté:

Le poste sera affiché sur le tableau d'affichage de la Compagnie pendant cinq (5) jours ouvrables et les salariés qui désirent le poste devront signer leur nom sur une formule à cet effet et le salarié qui a le plus d'ancienneté, lorsque requis, et qui a posé sa candidature obtiendra le poste en question à la condition qu'il ait l'aptitude, la compétence et les capacités requises pour accomplir le travail.

11.07 Il est entendu que lors du rappel des salariés mis-à-pied pour manque de travail, la Compagnie rappellera dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, c'est-à-dire que les derniers salariés mis-à-pied seront les premiers à être rappelés, s'ils peuvent faire le travail des postes à combler, dans leur classification, ou s'il n'y a pas de travail dans tout autre classification dont ils peuvent exécuter le travail selon leur ancienneté.

Lorsque le poste qu'il occupait est réouvert dans sa classification le salarié doit retourner dans son poste.

S'il y a modification de fonction l'employeur doit s'assurer que les salariés dont la fonction est modifiée recevront l'entraînement approprié.

11.08 Dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention des listes d'ancienneté indiquant le nom des salariés, leur classification et leur date d'embauchage, seront affichés par la Compagnie sur les tableaux prévus à cet effet, et une copie sera envoyée à l'Union.

Un (1) mois après cet affichage, la date d'ancienneté de chaque salarié sera présumée exacte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure des griefs.

11.09 La Compagnie n'embauchera aucun salarié avant d'avoir rappelé tous les salariés mis-à-pied à moins que ceux-ci ne puissent pas accomplir le travail des postes à combler.

11.10 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;

ARTICLE 11 - (SUITE)

11.10 (suite)

b) s'il est mis-à-pied pour plus de douze (12) mois consécutifs si le salarié à moins d'un (1) an d'ancienneté et de vingt-quatre (24) mois consécutifs si le salarié à plus d'un (1) an d'ancienneté, pour manque de travail.

c) si à la suite d'une mise à pied, il ne répond pas à l'appel dans les cinq (5) jours ouvrables après que la Compagnie le lui a demandé par poste recommandée ou s'il n'a pas avisé la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, de son intention de revenir au travail;

d) s'il est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure des griefs;

e) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois et dans le cas d'accident de travail pour une période de plus de trente (30) mois.

11.11 Tout mouvement de personnel sera fait dans le respect de l'ancienneté et des exigences de la classification. Lors d'un changement de quart ou lors de la création d'un quart ou lorsqu'un salarié sur un quart est transféré les postes seront offerts aux salariés ayant le plus d'ancienneté et capable d'effectuer le travail. Si les salariés ayant le plus d'ancienneté refuse, les salariés pouvant exécutés le travail ayant le moins d'ancienneté, devront accepter le travail.

11.12 Les salariés réguliers lors de leur mise à pied pour l'été se verront offrir, à une seule occasion, prioritairement et par ancienneté l'opportunité de travailler **durant la période de ralentissement** des activités soit entre le mois de mai et août.

11.13 Advenant une mise à pied à tout endroit couvert par le certificat d'accréditation, sauf dans les bars, mais à l'exception des barmans, les salariés à temps partiel seront mis à pied les premiers.

11.14 Lors d'une mise à pied l'employeur doit remettre avec la dernière paie le formulaire de cessation d'emploi prévu à la loi sur l'assurance chômage.

12.01

Pour plus de six mois

La Compagnie doit donner un préavis écrit d'une (1) semaine au salarié ayant moins d'un (1) an de service, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de services, de cinq (5) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service et plus.

ARTICLE 13 - CONGES SANS SOLDE

13.01 A la demande de l'Union, la Compagnie peut accorder un congé sans solde à un salarié désigné par l'Union pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autre activité syndicale, le tout sujet aux conditions suivantes:

A) La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à la Compagnie au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ du salarié.

La Compagnie n'accordera un congé qu'à un (1) délégué, et pour une durée maximum de dix (10) jours.

B) Cependant, dans les cas d'urgence, la Compagnie peut accepter un avis de quarante-huit (48) heures de la part de l'Union aux conditions prévues à l'alinéa précédent et en autant que cette absence n'a pas pour effet de perturber indûment les opérations de la Compagnie.

13.02 Lorsqu'un congé sans solde, accordé en vertu du présent article prend fin, la Compagnie doit reprendre le salarié dans son emploi, au poste qu'il occupait.

13.03 A la demande d'un salarié, la Compagnie peut lui accorder un congé sans solde afin qu'il puisse suivre des cours de perfectionnement. Le salarié retrouve son emploi à la fin de son congé.

Si le cours est à la demande expresse de l'Employeur le salarié recevra son salaire et ses dépenses afin de lui permettre de suivre ce cours.

13.04 Le salarié qui demande un congé sans solde à des fins personnelles n'aura pas droit aux bénéfices marginaux prévus dans la présente convention.

ARTICLE 14 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

14.01 La Compagnie s'engage à permettre à l'Union de se servir des tableaux d'affichage pour y afficher toute communication nécessaire à ses membres, après avoir été soumise et acceptée par le Directeur du service d'alimentation.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement, la journée normale de travail sera de huit (8) heures par jour. Toutefois aucune disposition de la convention collective ne constitue une garantie de travail.

L'horaire quotidien des quarts de travail sera déterminé et affiché par l'Employeur ou moins cinq (5) jours à l'avance.

15.02 Le temps supplémentaire sera payé au taux de cent cinquante pourcent (150%) pour les heures travaillées au delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine.

Le temps supplémentaire est offert par ancienneté et par fonction.

15.03 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives, dans toute période de vingt-quatre (24) heures.

15.04 Pour "les bartenders" la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures par semaine réparties en six (6) jours du lundi au samedi inclusivement.

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01 Les salaires acceptés par l'Union et que la Compagnie s'engage à payer pour la durée de la présente Convention, sont ceux qui apparaissent à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

16.02 Le salaire est payable par chèque au pair au plus tard, à tous les deux jeudi de chaque mois. La Compagnie distribuera des avances raisonnables sur demande de l'employé. Cette demande devra être faite par écrit une (1) semaine avant le début du travail.

Si le jeudi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard la journée précédant le jeudi de paie.

Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard la journée du paiement. Pour le salarié en congé annuel, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la prochaine semaine ouvrable.

16.03 Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux de travail.

16.04 Dans un cas de force majeure dont la preuve incombe à l'Employeur la paie doit être remise au salarié au plus tard le vendredi. Si l'Employeur paie par chèque le vendredi après-midi, il doit faciliter l'échange des chèque des salariés avant la fin de l'après-midi de travail et ce, sans perte de salaire.

16.05 Lorsqu'un salarié quitte volontairement la Compagnie ou est congédié, la Compagnie doit lui remettre ou lui expédier par courrier recommandé au moment où il recevait sa prochaine paie après le congédiement ou de l'avis de départ la formule de cessation d'emploi dûment remplie.

Ledit salarié reçoit également les salaires et les bénéfices qui lui sont dû à l'occasion de la remise de la paie couvrant la période entamée.

16.06 Lorsqu'un salarié est mis à pied, la Compagnie doit lui remettre les salaires dûs au moment de son départ ou par courrier recommandé dans les délais prévus à l'article 16.02 à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

16.07 La Compagnie doit remettre à tout salarié avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivants:

1. le nom de la Compagnie;
2. le nom et l'initial du salarié;
3. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
4. le nombre d'heures régulières de travail au taux de salaire effectif;

ARTICLE 16 - (SUITE)

16.07 (suite)

5. le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
6. le ou les taux de salaires;
7. le montant du salaire brut hebdomadaire et cumulatif;
8. la nature et le montant de chacune des retenues opérées, et ce de façon hebdomadaire et cumulative;
9. le montant du salaire net cumulatif.

16.08 Tout salarié qui sur les instructions de la direction de la Compagnie doit faire temporairement un travail autre que son travail régulier, recevra le taux de la classification à laquelle il est transféré ou son taux régulier si celui-ci est plus élevé.

16.09 Tout pourboire est la propriété exclusive du salarié.

ARTICLE 17 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

17.01 Les salariés prennent leur repas durant la période cédulée par la Compagnie.

17.02 La période de repas est d'une demi-heure non rémunéré, cependant l'Employeur établira un menu complet pour les employé(es) soit les deux (2) menus du jour couramment offert aux étudiants. Tout article n'étant pas sur le menu sera payé le coût de 50% du prix de vente.

17.03 Tout salarié qui travaille sept (7) heures consécutives ou plus aura droit de prendre deux (2) pauses de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes soit, une durant sa première demi période quotidienne et la deuxième durant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

18.01 Tout salarié qui se rapporte à son travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente que ses services n'étaient pas requis, à droit à une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail. Cette indemnité ne sera pas versée dans les cas de force majeure.

18.02 Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors des heures régulières doit bénéficier d'une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail au taux de salaire applicable.

ARTICLE 19 - SANTE - SECURITE AU TRAVAIL

19.01 La Compagnie s'engage à respecter toutes les Lois et Règlements en vigueur dans la province de Québec.

19.02 La Compagnie convient d'accorder une grande importance à la santé, la sécurité et l'hygiène de ses salariés. Dans ce sens, elle veillera à établir des mécanismes visant à offrir aux salariés la santé et la sécurité maximales au travail.

19.03 La Compagnie devra fournir les services de premiers soins et le service médical à ses salariés, en conformité avec la Loi des accidents du travail du Québec.

19.04 Salarié accidenté:

L'accidenté doit rapporter sans délai à la Compagnie tout accident qu'il a subi.

La Compagnie doit prendre note, de tout accident de travail et en faire rapport, par écrit, et sans délai à la Commission des Accidents du Travail, selon les dispositions de la Loi. Le salarié accidenté au travail est incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, les frais de transport encourus pour se rendre à l'hôpital, seront payés par la Compagnie ou son assureur, s'ils ne le sont pas par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

Après un accident de travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait, si l'absence est de moins de vingt-quatre (24) mois.

L'employeur doit également reprendre au travail le salarié à un autre poste ou fonction dans son emploi, si son état de santé ne lui permet pas de revenir à son emploi dans sa fonction et son poste.

ARTICLE 20 - ASSURANCE

20.01 La Compagnie convient de maintenir gratuitement pour tous les salariés réguliers, qui travaille au moins vingt (20) heures par semaine, un régime d'assurance.

20.02 La couverture d'assurance payable.

A) Employés  
Assurance-vie

Tous les employés 10,000,00 \$

B) Assurance en cas de perte accidentelle  
de la vie ou de membres

Tous les employés 10,000,00 \$

C) Indemnités hebdomadaires

66.7% du salaire hebdomadaire normal à partir du 1er novembre de chaque année.

D) La prestation maximum ne peut être supérieure au 2/3 du salaire maximum assurable en vigueur en vertu des règlements régissant l'assurance-chômage au début de l'incapacité.

- les indemnités hebdomadaires sont payables à partir du premier jour en cas d'accident et à partir du quatrième jour en cas de maladie.

- les indemnités hebdomadaires sont payables à concurrence de quinze (15) semaines.

Le montant des indemnités hebdomadaires est arrondi au dollar supérieur.

E) Employés et personnes à charges

Assurance de frais médicaux majeurs

25,00 \$ de franchise par année civile. 100% payés par la London Life. Maximum illimité.

20.03 Admissibilité

Un employé à plein temps devient admissible à l'assurance conformément au barème des prestations après avoir accompli deux (2) mois de service effectif continu à plein temps.

20.04 La Compagnie a le droit de changer ou modifier le plan d'assurance de ses salariés dans la mesure où les bénéfices ne seront pas diminués.

ARTICLE 21 - VACANCES

21.01 L'ancienneté pour les vacances s'accumule à partir de la date où les salariés commenceront à travailler pour C.V.C. Inc..

21.02 La Compagnie convient d'accorder des vacances à tous les salariés réguliers selon le bableau suivant:

Moins de six (6) mois de travail	4% un jour pas mois maximum de cinq (5) jours
Six (6) mois mais moins de cinq (5) ans	4% deux (2) semaines
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans	6% trois (3) semaines
Dix (10) ans ou plus	8% quatre (4) semaines

2.03 La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu (ancienneté) au 1er mai de chaque année.

21.04 La paie de vacances sera remise au salarié en plus de leur salaire régulier lors de la remise du chèque de paie à toutes les deux (2) semaines.

21.05 Les salariés exercent leur choix de vacances par ancienneté. Elles devront toutefois être approuvées par le directeur du service alimentaire.

ARTICLE 22 - CONGES SPECIAUX

22.01 Protection

Aucun salarié n'est mis-à-pied ou ne subit de mesures disciplinaires ou discriminatoires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu des dispositions du présent article.

22.02 Congés payés

Tout salarié a droit à un congé payé pour les raisons suivantes:

1. mariage du salarié (un (1) jour);
2. naissance d'un enfant du salarié (un (1) jour);
3. témoignage à un arbitre de grief si convoqué par la Compagnie;
4. décès du père du salarié, de la mère, de l'épouse, du mari, d'un enfant, de la soeur, du frère, du beau-père ou de la belle-mère (jusqu'à trois (3) jours ouvrables). Ces congés ne devront toutefois pas excéder les obsèques de plus de deux (2) jours.

22.03 L'Employeur accordera à tous ses employés des congés de maladie rénumérés au nombre de quatre (4) annuellement soit deux (2) par semestre.

Il est convenu qu'aucun salarié n'aura à fournir des rapports médicaux pour prendre ses congés. Toutefois, le salarié devra aviser une (1) journée à l'avance.

ARTICLE 23 - CONGES FERIES

23.01 Les cinq (5) congés fériés suivants seront accordés et payés à tous les salariés de l'Employeur:

- le jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- l'Action de Grâce;
- le Jour de Noël.

Le nombre d'heures payées pour chaque congé est de huit (8) heures.

Le paiement de ces jours de congés est ajouté à la paie régulière avant le congé.

Ces congés ne seront pas des jours travaillés pour aucun salarié.

ARTICLE 24 - PRIORITE DU TEXTE

24.01 Pour l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que le texte français de la convention originale dûment signée seul prévaudra.

ARTICLE 25 - AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT

25.01 L'Union convient qu'il n'y aura ni grève ni autre forme d'action concertée ou collective qui arrêterait ou nuirait à l'accomplissement normal du travail pendant la durée de cette convention.

25.02 La Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera un lock-out des salariés pendant la durée de cette convention.

Les parties s'entendent afin de créer un comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties et qui se rencontreront une (1) fois par mois, pour discuter des questions d'intérêt mutuel relié à l'application et à l'interprétation de la convention collective de travail.

Ce comité n'a cependant pas le droit de changer la convention collective.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS DIVERSES

La Compagnie s'engage à reproduire et distribuer sans frais sur demande à tous les salariés une copie de la convention en français, et à la demande des salariés une copie en anglais.

La langue de travail et de communication entre la direction et ses employés de langue maternelle française, est le français.

La langue de travail et de communication entre la direction et ses employés, qui ne sont pas de langue maternelle anglaise ou française, doit être le français, lorsque ces employés comprennent le français.

Tous les employés doivent communiquer avec la clientèle dans la langue parlée par le client, soit le français ou l'anglais.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention demeurera en vigueur pour la période du 3 septembre 1985 au 3 septembre 1986.

Les parties s'entendent pour débiter les négociations dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés à apposer sa signature à cette convention à Montréal, ce 28<sup>e</sup> ième jour du mois de *septembre* en l'année 1985.

UNION DES OPERATEURS DE  
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791

-----  
*Gilles Gagné*  
*Stanis Bize*  
*Mario Fontaine*  
-----  
-----

LES SERVICES ALIMENTAIRES  
C.V.C. INC.

-----  
*Paul Gauthier*  
*F. G. H.*  
-----  
-----

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION & SALAIRES

CLASSIFICATIONS

TAUX A LA SIGNATURE

CHEF D'EQUIPE		8,12 \$
CUISINIER		9,12 \$
BARMAN		7,62 \$
CAISSIER ET AIDE-GENERAL		7,62 \$
AIDE GENERAL		7,12 \$
CHAUFFEUR		8,62 \$

PRIME:

La Compagnie convient de verser une prime de 0,25 \$ de l'heure à tout salarié effectuant du travail entre 9H00 p.m. et minuit.

Une prime de 0,50\$ de l'heure sera également versée à tous les salariés effectuant du travail entre minuit et 6h00 a.m..

RETRO:

L'augmentation de salaire sera accordé à tous les salariés, effective à la date de retour au travail.

APPENDIX " B "

FULLTIME UNIONIZED EMPLOYEES - CVC MCGILL

<u>EMPLOYEE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>EMPLOYEE #</u>	<u>SENIORITY</u>
FLORAKOS COSTA	COOK		Octo. 19-1976
MARCOTTE DOLERES	COOK	39568	Nov. 4-1976
MERMIGIS SOFI	GENERAL HELPER	39825	Oct. 28-1976
BITZAS STAPHIE	CASHIER -G/H	39829	Oct. 05-1978
CRIPOURIS ANGELIKI	GENERAL HELPER	39830	Oct. 04-1979
MITZA XENIA	GENERAL HELPER	39859	Oct. 04-1979
NAVAS MARIA	CASHIER - G/H	39827	Oct. 04-1976
ST PIERRE KRYSTYNA	BARMAID	39557	Sept. 20-1979
ARGYROS VASILIOS	DRIVER	39857	Sept. 20-1979
BEAUDOIN DIANE	CASHIER - G/H	39569	Nov. 27-1980
MAGNAN MONIQUE	COOK/BAKER	39572	Sept. 18-1981
VARDON FRED	DRIVER	39576	Octo. 02-1981
AGNEW ANNE MARIE	GENERAL HELPER	40249	Sept. 24-1982
CAINE KIMBERLEY	LEAD HAND	39539	Oct. 22-1982
MERMIGIS ANDREA	GENERAL HELPER	39824	Sept. 24-1982
TSANTAROLAKIS GEORGES	CASHIER - G/H	39771	Sept. 24-1982
VRIONI VASILIKI	GENERAL HELPER	39823	Oct. 08-1982
TSOUTSOURAS JIMMY	BARMAN	39555	Sept. 18-1980
McDONNELL BRENT	LEAD HAND	39550	Mars 25-1983
BROSSARD PAUL	GENERAL HELPER	39575	Sept. 09-1983
DESROCHERS DIANE	LEAD HAND	39546	Sept. 23-1983
FRIDAS KATINA	GENERAL HELPER	39571	Sept. 23-1983
LAGIOS KATRINA	GENERAL HELPER	39826	Sept. 30-1983
PITTS STEPHANIE	LEAD HAND	39769	Sept. 23-1983
PUSKAS JAMES	COOK	39631	Nov. 13-1981
SAVARIA FRANCOISE	GENERAL HELPER	39542	Sept. 23-1983
REGO PEDRO	GENERAL HELPER	39574	Oct. 07-1983
AUBIN RICHARD	GENERAL HELPER	40303	Nov. 04-1983
WETZLER STEVE	LEAD HAND	39545	Nov. 19-1982
SARGENT GLENN	GENERAL HELPER	39540	Janv. 1984
KEOGH LORRAINE	LEAD HAND	39543	Sept. 05-1984
HEWLETT BRIAN	GENERAL HELPER	39548	Sept. 05-1984
LOYER BENOIT	GENERAL HELPER	39773	Setp. 10-1984
KLEINHANS MARTHA MARIE	GENERAL HELPER	39556	Sept. 07-1984

.... /2

/2...

<u>EMPLOYEE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>EMPLOYEE #</u>	<u>SENIORITY</u>
JOHNSON ANDREW	LEAD HAND	39811	Feb.12-1982
CAMUS DOLORES	GENERAL HELPER	39909	Sept. 10-1984
COVIENSKY STEVE	GENERAL HELPER/CASHIER	39556	Sept. 10-1984
SIGOUIN GISELE	GENERAL HELPER	40069	Sept. 24-1984
LABRECQUE MARY	GENERAL HELPER	40070	Sept. 24-1984
DYDYK MIKE	CASHIER - G/H	NEW	Sept. 24-1984
CASELL BARRY	GENERAL HELPER	40072	Sept. 25-1984
LAFONTAINE CLAIRE	GENERAL HELPER	40229	Oct. 15-1984
RITCHIE ROBIN	BARMAN	40248	Oct. 17-1984
FARRELL MIKE	GENERAL HELPER	40254	Oct. 19-1984
HOWELL JEAN	GENERAL HELPER	NEW	Oct. 22-1984
FONTAINE MARIO	COOK	NEW	Oct. 22-1984
TSINAS JOHN	GENERAL HELPER	NEW	Oct. 23-1984
GALY DENIS	BARMAN	NEW	Oct. 31-1984
KENNY DAVE	GENERAL HELPER	NEW	Nov. 05-1984

novembre 28, 1984