

NOM

NO

08833-6

C.A.E. 8952 NO.CONV. 88336
AFFIL. 7 NB.EMPL. 7
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 65260 63
PERS.VIS. 6 NO.ACC. M27386001
DATE ENR.850108

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 **08833-6**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-27386-01
Date	Signature: 84-10-02 Réception: 84-10-05	Durée: Du 84-09-04 Au 86-09-04
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 7

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique, Section locale 7625 Att: M. Arnold Dugas 1290 rue St-Denis, 10 ^e étage Montréal, QC. H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Service Alimentaire Automatique Inc 655 rue Guimond Longueuil, QC. J4G 1L9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. 1505 rue Dickson, Montréal Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8952 (10)</u> Affiliation: <u>10</u>

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

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David/dg</td> <td style="text-align: center;">84-10-17</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David/dg	84-10-17
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David/dg	84-10-17						

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

27386-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

SERVICE ALIMENTAIRE AUTOMATIQUE INC.
655, rue Guimond
Longueuil, Qué.
J4G 1L9

Ci-après appelée "l'employeur"

ET:

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
Section locale 7625
1290, rue St-Denis
10ième étage
Montréal, Qué.
H2X 3J7

Ci-après appelé "le syndicat"

Rd. 101 - 5 11 48

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DE LA JURIDICTION
SYNDICALE

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour tous les salariés de l'employeur tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre du Québec, en date du 20 février 1984, pour

"Tous les salariés à l'emploi de Service Alimentaire Automatique Inc. travaillant au 1505, Dickson, à Montréal, sauf ceux exclus par le Code du Travail"

La compagnie accepte que le chef soit couvert par la convention collective.

1.02 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les salariés visés par le paragraphe précédent.

ARTICLE 2 - AUCUNE DISCRIMINATION

2.01 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, sa langue, croyance, couleur, sexe, origines ethniques, convictions politiques, incapacité physique, son appartenance au syndicat ou ses activités syndicales ou pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît que c'est la fonction de la direction de diriger les affaires de son entreprise et la main d'oeuvre et entre autres, de discipliner, d'engager, de congédier, de permuter et de rétrograder, le tout sujet aux dispositions de cette convention collective.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les salariés, tels qu'ils sont définis dans l'accréditation, doivent devenir et demeurer membres en règle du syndicat.
- 4.02 Comme condition d'emploi, l'employeur déduit à la source des salaires de chacun des salariés, à compter de leur embauchage, la cotisation syndicale, d'un montant certifié par le syndicat auprès de l'employeur comme étant en vigueur selon les statuts du syndicat.
- 4.03 La déduction des cotisations se fera une fois par semaine, soit à chaque période de paye.
- 4.04 Remise des cotisations syndicales
- a) La déduction des cotisations syndicales, telle qu'elle est indiquée aux paragraphes 4.02 et 4.03 sera remise par chèque à l'ordre du Trésorier International (le ou avant le quinzième jour du mois suivant). Telle remise doit être accompagnée des formules de remise fournies par le syndicat (R-115).

b) Des copies de fiche de paie, pour les périodes ayant servi de "période de référence", ainsi que les montants déduits pour chacun des salariés et une copie de la formule R-115 seront remis à la même date, au secrétaire financier du syndicat local.

4.05 L'employeur doit inscrire au T-4 et TP-4 de chacun des salariés, le montant des cotisations syndicales que ceux-ci ont payé au cours de l'année d'imposition.

4.06 Toute modification aux droits d'entrée et à la cotisation syndicale devra avoir été envoyée par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours calendrier avant qu'elle ne soit effective.

ARTICLE 5 - GRIEF ET ARBITRAGE

5.01 Aux fins de la présente convention collective, le mot "grief" signifie toute "mécontente" concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

5.02 La procédure au cas de grief sera la suivante:

lère étape:

La partie qui désire soumettre un grief devra aviser l'autre par écrit dans les quinze (15) jours calendrier suivant l'évènement donnant ouverture au grief. La partie qui reçoit un grief devra donner sa réponse dans les quinze (15) jours

calendrier de la réception dudit grief.
Le salarié peut se faire accompagner du
délégué syndical.

2e étape:

A défaut d'entente dans un délai de
trente (30) jours de la réponse à la
première étape ci-haut stipulée, une
partie pourra demander au Ministère du
Travail de nommer un arbitre conformé-
ment au Code du Travail. Les parties
pourront toutefois s'entendre sur la
sélection d'un arbitre.

Le syndicat peut présenter un grief
collectif ou un grief de nature géné-
rale à la direction de la compagnie.

5.03

Toute entente entre l'employeur et le
comité de griefs est finale et exécutoire pour l'employeur et le syndicat
et les salariés concernés.

5.04

Les discussions des griefs en vertu
de l'article 5 se font durant les
heures de travail, sans perte de gain
pour les salariés impliqués. Toute-
fois, considérant la nature des opé-
rations de l'employeur, ces discussions
auront lieu à l'extérieur des périodes
de pointe et dans un délai raisonnable.

5.05

Tout arbitre nommé en vertu de cet arti-
cle doit se conformer aux dispositions
de cette convention et n'a pas le droit
d'ajouter, de retrancher, de changer ou
de rendre une décision contraire à ses
dispositions. L'arbitre, dans sa décision,

sera guidé par les dispositions de cette convention, par le Code du Travail et par les pratiques établies si elles n'ont pas été expressément changées ou modifiées par la présente convention collective.

- 5.06 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.
- 5.07 Les délais prévus aux présentes sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent par entente écrite accepter d'allonger les délais prévus.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

- 6.01 Tout nouvel employé devra, avant d'avoir droit aux bénéfices, droits et avantages de la présente convention collective, devra avoir complété une période de probation d'une durée de soixante (60) jours effectivement travaillés. Le salarié ayant complété sa période de probation ne pourra réclamer rétroactivement les droits, bénéfices ou avantages de la présente convention collective. Le salarié en probation n'aura pas droit à la procédure de grief prévue à la présente. Après la période de probation, l'ancienneté est reconnue à compter du premier jour d'embauchage et continue de s'accumuler aux jours travaillés.
- 6.02 Lors de promotion, poste vacant ou de nouveau poste de travail, l'employeur affichera le poste pendant une période de trois (3) jours ouvrables. Le poste de travail sera accordé au salarié

ayant postulé dans les vingt-quatre (24) heures suivant cet affichage. Le salarié choisi sera le salarié ayant le plus d'ancienneté qui possède à la fois les exigences et les qualifications requises pour le poste. Au cas d'une même ancienneté, l'expérience pertinente et l'efficacité au travail du salarié seront les facteurs déterminants.

6.03

Le salarié perdra son ancienneté et le droit à la présente convention collective pour les motifs suivants:

- a) un départ volontaire;
- b) un congédiement qui n'est pas redressé selon les dispositions de la présente convention (arbitrage);
- c) une mise à pied de plus de dix-huit (18) mois;
- d) si le salarié mis à pied est rappelé au travail et qu'il ne se présente pas dans les cinq (5) jours ouvrables de tel rappel. L'employeur avisera l'employé par téléphone et lui fera parvenir une lettre recommandée à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis sera envoyée au syndicat.

6.04

Toute tâche vacante ou nouvelle de plus de trente (30) jours sera affichée conformément à l'article 6.02 de la présente.

6.05

Liste d'ancienneté

L'employeur doit maintenir à jour une liste d'ancienneté. Copie de cette liste doit être affichée pour vérification par les salariés. Une copie sera transmise au syndicat tous les six (6) mois. Cette liste doit comprendre le nom des salariés, leur numéro matricule, leur classification et leur taux de salaire.

6.06

Mise à pied

En cas de mise à pied, les salariés touchés recevront un avis d'une semaine ou à défaut de cet avis, une semaine de leurs gains. Copie de ces avis sera transmise au syndicat à la même occasion.

ARTICLE 7 - CONGE DE DEUIL

7.01

Dans le cas de décès d'un conjoint ou d'un enfant, l'employeur accordera sans perte de salaire un congé de trois (3) jours. Ces jours ne sont payables que s'ils sont des jours régulièrement cédulés pour l'employé.

7.02

Dans le cas de décès du père, mère ou beaux-parents, l'employeur accordera sans perte de salaire un congé de deux (2) jours. Ces jours ne sont payables que s'ils sont des jours régulièrement cédulés pour l'employé.

7.03

Dans le cas de décès d'un frère, soeur ou grands-parents, l'employeur accordera sans perte de salaire un congé d'un (1) jour. Ce jour est payable que s'il est un jour régulièrement cédulé pour l'employé.

ARTICLE 8 - PAIE POUR SERVICE DE JURE

8.01 L'employeur accordera la permission nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré. Pour chaque jour ouvrable où ce salarié est tenu de se présenter en Cour, l'employeur paiera la différence entre ses gains et son allocation de juré. Le salarié devra fournir preuve de sa présence en Cour et du montant reçu.

ARTICLE 9 - CONGES

9.01 Congé de maternité:

L'employeur accorde un congé de maternité après le sixième mois de grossesse pour une période supplémentaire de six (6) mois. L'ancienneté de cette salariée continue de s'accumuler comme si elle était au travail et elle reprend son travail régulier à son retour au travail. Cependant, cette salariée n'a pas droit aux autres bénéfices et avantages contenus à la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux augmentations et au taux payé lors de son retour au travail.

9.02 Congés spéciaux:

- a) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à un congé rémunéré de un (1) jour;
- b) A l'occasion de son mariage, un salarié a droit à un congé rémunéré de un (1) jour;

- c) Au cas de congé de deuil prévu à l'article 7 ou de congés spéciaux, ces jours ne seront payés que s'ils sont des jours ouvrables et cédulés pour l'employé. Ces jours sont payés comme s'ils étaient des jours normalement cédulés pour l'employé.

ARTICLE 10 - SANTE ET SECURITE

- 10.01 La compagnie accepte de se conformer à la loi sur la santé et sécurité.
- Le syndicat pourra se servir de la procédure de grief en cas de désaccord.
- 10.02 La compagnie accepte de fournir tous les vêtements et équipement requis pour la protection des travailleurs durant les heures de travail.

ARTICLE 11 - PAIE LE JOUR D'UN ACCIDENT

- 11.01 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit, pour ses heures de travail perdues le jour de son accident ou d'une aggravation, son salaire quotidien régulier, incluant toute prime de travail supplémentaire et prime d'équipe de nuit applicable, ainsi que le transport nécessaire pour qu'il reçoive des soins médicaux, le jour de l'accident.
- 11.02 L'employeur fournit le transport et paie le temps perdu durant ses heures régulières, à un salarié qui est tenu de subir des traitements à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

ARTICLE 12 - COPIE DE LA CONVENTION

- 12.01 L'employeur fera photocopier, à ses frais, la convention collective en français. Chaque travailleur en recevra une copie.

ARTICLE 13 - OFFICIERS ET DELEGUES DU SYNDICAT

- 13.01 La compagnie reconnaît deux responsables du syndicat. Ils ne subissent pas de perte de gains pour le temps passé à l'exercice de leur fonction en vertu de la convention collective pendant leurs heures de travail.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures, commençant au début de l'équipe du salarié.
- 14.02 La journée régulière de travail sera de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine. Cet horaire ne devra pas être changé à moins d'entente entre l'employeur, les salariés concernés et le syndicat.
- 14.03 L'employeur paie aux salariés pour toutes heures effectuées au-delà quarante (40) heures par semaine, tel que défini à l'article 14.02 de la manière suivante:
- a) une fois et demie son taux horaire normal;
- 14.04 L'employeur paie une fois et demie le taux horaire normal, pour tout travail effectué le dimanche et le taux double pour tout travail effectué un jour de congé payé.

L'employeur pourra toutefois remettre aux salariés une journée de congé à être prise après entente avec les salariés concernés pour remplacer le jour de congé travaillé.

14.05 Les salariés travaillant de soir auront une prime de .25 de leur taux de base pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

15.01 Les neufs (9) jours suivants sont considérés comme congés chômés et payés pour tous les salariés:

le premier de l'An
le 2 janvier
le vendredi Saint
la Saint-Jean Baptiste
la Confédération
la fête du Travail
la fête de Dollard
Noel
Le 26 décembre

15.02 Si un congé payé survient dans la période de vacances d'un salarié, celui-ci reçoit cette journée de congé et payé en plus de ses vacances ou l'employeur pourra remplacer ledit congé à une autre date à être convenue avec le salarié concerné.

ARTICLE 16 - VACANCES

16.01 Les salariés ont droit à des vacances annuelles selon leur ancienneté, et sont payés de la façon suivante.

- 16.02 Un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté au 1er mai, a droit à une journée de vacances pour chaque mois complet d'emploi, payées à raison de quatre pour cent de ses gains totaux tels que versés par l'employeur avant le 1er mai de l'année courante.
- 16.03 Un salarié ayant un (1) an d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté, au premier mai de l'année courante, a droit à deux (2) semaines de vacances et 4% payées des gains totaux tels que versés par l'employeur dans les douze (12) mois précédant le premier mai de l'année courante.
- 16.04 Un salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté et plus, au premier mai de l'année courante, a droit à trois (3) semaines de vacances et 6% payées des gains totaux tels que versés par l'employeur dans les douze (12) mois précédant le premier mai de l'année courante.
- 16.05 Un salarié recevra sa paie de vacances le jour de la paie précédant immédiatement chaque période de vacances.
- 16.06 La prise des vacances se fera par ordre d'ancienneté. Les employés cependant, prendront leurs vacances lors de la fermeture prévue pour la période d'été. Si le salarié a droit à plus de vacances que la période précitée, il pourra les prendre par ordre d'ancienneté en tout autre temps.

ARTICLE 17 - ECHELLE DE SALAIRES

17.01 L'échelle de salaires décrite à l'annexe "A" fait partie intégrante des présentes.

17.02 Rétroactivité

Pour tous les salariés encore à l'emploi de l'employeur à la date des présentes la rétroactivité suivante sera payée:

- pour tous les salariés réguliers ayant travaillé une moyenne de quarante (40) heures et plus par semaine depuis le 1er mai 1984, un montant forfaitaire de deux cents dollars (\$200.00) sera payé à titre de rétroactivité.
- pour tous les salariés ayant travaillé moins de quarante (40) heures par semaine depuis le 1er mai 1984, un montant forfaitaire sera payé en calculant le prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail de quarante (40) heures, le tout divisé par la somme de deux cents dollars (\$200.00), "exemple - moyenne 20 heures - somme payée égale \$100.00".

L'employeur payera se montant le ou
avant le 15 octobre 1984.

ARTICLE 18 - ASSURANCE COLLECTIVE

18.01 Les salariés ont option de prendre les assurances collectives offertes par l'employeur ou de les refuser. Si l'employé désire prendre lesdites assurances, l'employeur défraiera deux tiers (2/3) des coûts et l'employé défraiera un tiers (1/3) des coûts. Les assurances collectives comportent des bénéfices décrits à la copie du résumé des assurances telle que distribuée avec les photocopies de la présente convention. Il est cependant entendu que les salariés couverts par la présente convention n'auront pas droit à l'assurance court terme telle que décrite. Cette police d'assurance collective ne pourra être modifiée que suite à un consentement entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 19 - DUREE ET AVIS

19.01 La présente convention collective sera en vigueur pour une durée de deux (2) ans, soit du 4 septembre 1984 au 4 sep-

tembre 1986. L'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre partie un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention, tel que spécifié par le Code du Travail.

19.02

A l'expiration de la présente convention, les parties conviennent que toutes les conditions de travail contenues dans celle-ci vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
CE 2 IEME JOUR DU MOIS DE OCTOBRE
1984.

Madame [Signature]

[Signature]
Roger Dancou

ANNEXE "A"

	<u>4.9.84</u>	<u>4.9.85</u>
Chef-cuisinier:		
poste non comblé	\$ 10.12	\$ 10.62
Cuisinière:		
Pauline Brisson	\$ 7.25	\$ 7.75
Aides-cuisinières:		
Etiennette Genesse (caissière)	\$ 5.60	\$ 6.10
Carmen Bouchard	\$ 5.60	\$ 6.10
Diane Casavant	\$ 5.60	\$ 6.10
Plongeur et entretien:		
Robert Clément	\$ 5.50	\$ 6.00
Responsable des machines distributrices:		
René Arcand	\$ 6.75	\$ 7.25