

Service d'Alimentation Universel

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

05834-7
810 229 9

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16800-01	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	80-12-17	80-12-29		80-12-17	82-12-31	9

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Syndicat Nationale des employés de l'Hôpital Ste-Justine. Att: Mme Raymonde Réhel 1601 rue DeLorimier, Montréal, P.Q. H2K 6M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Service d'Alimentation Universel Inc. 807 rue Lajoie, Dorval, P. Q. H9P 1G7

Unité de négociation

E.V.: Casse-Croûte Hôpital Ste-Justine
3175 Chemin Côte Ste-Catherine, Mtl.
Tous les employés salariés au sens du code du travail.

Le Commissaire Général du Travail

Région	Activité	Affiliation
06-06	8864 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: SERVICE D'ALIMENTATION UNIVERSEL. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Marie P. David</i>	81-02-19

gld

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

003(080)

COPIE 4

16800-01 (30753-01)

PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE

PRESENTEE PAR

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE

L'HOPITAL STE-JUSTINE

(CASSE-CROUPE)

80 DEC 29 15 41

A L'EMPLOI DE

SERVICE D'ALIMENTATION UNIVERSEL INC.

NOVEMBRE 1980.

ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES

- 1.01 "Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération;
- 1.02 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié travaillant cinq (5) jours semaines de sept heures et trois quart ($7\frac{3}{4}$) ou cinq (5) jours semaine de cinq heures et quart et plus ($5\frac{1}{4}$). Calcul des bénéfices marginaux du salarié travaillant cinq (5) jours semaine de cinq heures et quart et plus ($5\frac{1}{4}$). Voir Annexe 1.
- 1.03 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification conserve son statut de salarié à temps partiel;
- 1.04 "Période d'essai"

Tout nouveau salarié est soumis à une période d'essai dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque classification lui sont communiquées lors de son embauchage. La période d'essai est de trente (30) jours de travail i.e., $232\frac{1}{2}$ heures sans compter le temps supplémentaire.

Le salarié en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention sauf ceux où il est expressément exclu. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du trente et unième jour de travail. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période d'essai terminée selon les modalités prévues à la convention. Et ce rétroactivement à sa date d'embauche.

Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ..

1.05 Poste

"Poste" désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi (classification) prévues à la convention.

En aucun cas le salarié n'est tenu d'accepter plus d'un poste si ce n'est dans le cas fortuit, de force majeure ou d'absences imprévues occasionnant un besoin urgent de personnel.

L'Employeur ne peut déplacer un salarié avant d'avoir fait appel aux salariés disponibles de la liste de rappel 1 & 2.

Tel déplacement se fait à tour de rôle par ordre inversé d'ancienneté.

1.06 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

1. Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- activités syndicales;
- congé annuel;
- congé sans solde prévu à l'article 19.13.
- maladie ou accident;
- congé de maternité;
- congés sociaux;
- période d'affichage prévue à l'article 13;
- congé pour étude (Annexe IV)

2. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

3. Le poste est comblé selon les besoins du service.

4. Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

- liste de rappel modalités d'application annexe 2

a) la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi (classification). Un salarié peut cependant être inscrit pour plus d'un titre d'emploi (classification).

b) Le rappel se fait par téléphone et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement.

c) Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté à tour de rôle.

d) Est considéré comme un rappel et présence au travail ce qui donne suite à la personne suivante:

- un refus
- un appel sans réponse

Un relevé des appels effectués peut être vérifié par le représentant syndical.

e) Un maximum de une (1) personne sur la liste de rappel peut-être affectée aux distributrices automatiques.

f) La liste de rappel comprend:

1ère liste des salariés sur appel de semaine: Cette liste comprend les salariés mis à pieds, ainsi que les salariés embauchés pour remplacer les absences à court terme ou à long terme.

- 8
- CG
- f) Cette liste sera utilisée pour effectuer les remplacements de semaine. Toutefois cette liste sera utilisée également après avoir épuisé la deuxième liste pour les remplacements de fin de semaine.

2ème liste des salariés temps partiel: Cette liste comprend les salariés embauchés pour effectuer les remplacements des congés fériés, des vacances annuelles estivales et des fins de semaine.

Advenant l'épuisement de la dite liste pour le remplacement des vacances annuelles estivales, l'Employeur aura recourt à la première liste pour le remplacement des vacances annuelles.

Modalités d'application de la deuxième liste et de la première liste pour le remplacement des vacances estivales voir annexe 3.

5. La liste de rappel doit être remise au syndicat à chaque mois, en y indiquant l'ancienneté.
6. Le salarié déjà assigné à un remplacement ne peut-être considéré comme candidat à un autre remplacement si celui-ci survient avant qu'il ait terminé le premier remplacement. Dans un tel cas, l'Employeur doit suivre la procédure décrite à l'article 1.06 paragraphe 4C en omettant toutefois le nom du salarié déjà affecté à un remplacement temporaire.
7. L'Employeur avise par écrit le salarié de la liste de rappel qui remplace à un poste temporairement dépourvu de son titulaire.
 - a) de l'identité du poste;
 - b) du nom du titulaire;
 - c) de la durée probable de son absence.
8. Le salarié qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour une durée inférieure à six (6) mois, ne reçoit pas de préavis de mise à pied. Ce salarié ne peut se pré-valoir des dispositions relatives au déplacement (bumping) prévues à l'article 14.00 mais son nom est inscrit sur la liste de rappel.
9. Les parties conviennent que les salariés affectés à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariés à temps complet, soit des salariés à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérés comme salariés occasionnels ou temporaires.

10. L'Employeur n'est tenu de rappeler un salarié inscrit sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.

A cet effet, une feuille de disponibilité sera remise à chaque salarié de la liste de rappel pour être complétée dans les 15 jours de la signature de la présente convention.

La feuille de disponibilité exprimée contient les renseignements suivants:

- nom
- adresse
- numéro de téléphone
- classifications
- nombres d'heures au maximum
- quarts de travail
- temps requis pour répondre à l'appel
- signature

11. La disponibilité exprimée par le salarié inscrit sur la liste de rappel ne peut être modifiée qu'une fois par période de 3 mois.
12. Un avis d'une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) pour signifier une absence au travail doit être signalé au Chef de Service. Toutefois dans des circonstances incontrôlables ne permettant pas de respecter le temps d'avis, la personne concernée ne se verra imposer quelque pénalité que ce soit.

1.07 Abolition de postes

Si la compagnie effectue des abolitions de poste, celle-ci informera le syndicat à l'avance du fait et des raisons qui ont motivé cette abolition.

ARTICLE 2 - OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par l'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

18
ce

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GENERALES

- 3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice.
- 3.02 L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.
- 3.03 a) Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, n'exercent soit directement ou indirectement des menaces, contraintes, discrimination ou distinctions injustes contre quelque salarié que ce soit, à cause de sa race, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence et de ses activités politiques, de son apparence physique ou handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.
- b) Aucun salarié dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue pour fins de communication.
- Le salarié dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances de mutation diminuées du fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.
- 3.04 La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

8
CS

Le syndicat reconnaît le droit, de l'Employeur
à l'exercice de ses fonctions de direction, d'ad-
ministration et de gestion, de façon compatible
avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 5.01 L'employeur reconnaît par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03 Le syndicat est le seul autorisé à négocier et à approuver toute entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention touchant un, plusieurs ou l'ensemble des salariés, ou toute entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la convention collective.
- 5.04 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi
- la formule d'engagement
- toute autorisation de déduction
- les demandes de transfert
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience
- copie des rapports disciplinaires
- copie des avis de réprimande - suspension - congédiement - de mesures à titre ou à effet punitif
- copie des rapports d'accident de travail
- rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel en y excluant le diagnostic.

Sur demande, le salarié peut obtenir des photocopies de son dossier aux frais de l'employeur.

8
CS

5.05 L'employeur qui congédie, suspend, réprimande (avis écrit) un salarié doit, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement, la suspension, la réprimande ou la mesure à titre ou à effet punitif.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement, toute suspension, réprimande (avis écrit) dans le délai prévu au paragraphe précédent.

5.06 Aucun fait ou offense ne peut être opposé à un salarié après douze (12) mois de son occurrence.

5.07 La décision de congédier, de suspendre, de réprimander (avis écrit) un salarié est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu.

5.08 Toute démission doit se faire par écrit et copie doit être immédiatement transmise au syndicat.


Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement, de même que les circonstances de tout aveu oral ou écrit.

5.09 Aucun travail compris dans les fonctions de l'une des catégories de salariés visés par le certificat d'accréditation ne peut être exécuté par une personne non comprise au certificat d'accréditation.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas de réparation de distributrices automatiques et pour les services d'une durée inférieure à trois (3) heures pendant les fins de semaine; ou dans les cas de force majeure hors du contrôle de l'employeur.

5.10 En tout temps, le salarié peut exiger d'être accompagné d'un représentant du syndicat, lorsqu'il rencontre l'employeur ou son représentant.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

- 
- 6.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours de calendrier de son embauche, comme condition du maintien de son emploi.
- A l'embauche, l'employeur informe le salarié de cette disposition.
- Une période de temps (maximum 60 minutes) est allouée à tout nouveau salarié pour rencontrer les représentants du syndicat, sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire.
- 6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7 (retenues syndicales).

ARTICLE 7 - RETENUES SYNDICALES

7.01

L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié ayant dix (10) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet à chaque semaine les sommes ainsi perçues dans les sept (7) jours de calendrier de la perception au trésorier du syndicat.

Chaque mois, l'employeur complète et fournit en double exemplaire un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés, leur titre d'emploi, leur statut, leur nombre d'heures travaillées et les montants ainsi retenus.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.02

L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations.

7.03

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire général ou du tribunal du travail pour la soumettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.04

L'employeur fournit au syndicat une fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants: date d'embauchage, adresse, titre d'emploi (classification), numéro du poste, numéro d'assurance sociale, statut, service, salaire, ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE D'AVIS

8.01 Après entente avec le syndicat, l'employeur met à la disposition de celui-ci un tableau fermé à clé servant exclusivement à des fins syndicales. Une clé est remise au représentant du syndicat.

8.02 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau:

- 1) Tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé du Syndicat, selon la formule convenue entre les parties.
- 2) Tout autre document signé par un représentant autorisé du syndicat.

ARTICLE 9 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).
- 9.02 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite cinq (5) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.
- 9.03 Les demandes écrites prévues au paragraphe 9.02 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée de l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 9.04 Dans le cas où pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de cinq (5) jours de calendrier prévu au paragraphe 9.02 ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas été respecté.
- Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.
- 9.05 Après avis au représentant de la compagnie, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
- 9.06 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de la compagnie, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail rencontrer des salariés couverts par l'accréditation, dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après entente avec le représentant de la compagnie. Les représentants du Syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 9.07 Le représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.
- 9.08 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.
- 9.09 L'Employeur libère, sans perte de salaire, le ou les salariés désignés (maximum 2) par le Syndicat et un 3ième à la charge du Syndicat aux fins de participer au nom des salariés, à toutes les séances de négociations.

9.10

Aux fins d'application du présent article, le salarié libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

18
cc

ARTICLE 10 - REGLEMENT DES LITIGES

Dans les cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail des salariés, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

10.01

Tout salarié, seul ou accompagné d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas trois (3) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.

Le Syndicat peut également déposer un grief au lieu et place du salarié à moins que celui-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de trois (3) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

10.02

Cependant, le salarié a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:

- 1) années d'expérience antérieure
- 2) salaire et titres d'emploi (classification)
- 3) primes
- 4) quantum de la prestation d'assurance-salaire.

10.03

Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

10.04

La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de trois (3) mois.

10.05

Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

18
02
ARTICLE 11 - ARBITRAGE

- 11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.01, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.
- 11.02 L'arbitrage a lieu à l'établissement, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- 11.03 Les parties procèdent devant un arbitre unique.
- 11.04 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent, plutôt que de procéder devant un arbitre désigné par l'arbitre en chef.
- 11.05 L'arbitre unique doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.
- 11.06 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 11.07 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention, l'arbitre peut:
- 1- réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 - 2- maintenir la mesure disciplinaire;
 - 3- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 11.08 Dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 11.09 Dans les cas d'un grief de fardeau de tâche, l'arbitre unique peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Employeur de prendre les moyens pour corriger la situation; le choix des moyens appartient exclusivement à l'Employeur.

ARTICLE 11 - SUITE

- 11.11 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé pourra d'abord faire décider par l'arbitre unique saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre unique lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.
- 11.12 L'arbitre unique décide, suivant la preuve, de la date où le salarié a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.
- 11.13 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.14 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux arbitres nommés pour régler les différends.
- 11.15 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par chacune des parties.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

- 12.01 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime en année et jours de calendrier.
- 12.03 Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04 Au terme de sa période d'essai, le salarié à temps partiel a acquis trente (30) jours d'ancienneté.
- 12.05 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.06 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et jours de calendrier selon la règle suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté.
- 12.07 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet à l'intérieur d'une même période.
- 12.08 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'Employeur remet au syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.09 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom
 - adresse
 - date d'entrée

ARTICLE 12 - SUITE

- 12.09
- service
 - titre d'emploi (classification)
 - salaire
 - numéro d'assurance-sociale
 - statut (temps complet, partiel)
 - ancienneté

12.10

Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu de 12.11 cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans le cas suivant:

- Quantum du congé annuel.

12.11

Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:


- 1) mise à pied, pendant douze (12) mois;
- 2) absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les douze (12) premiers mois;
- 3) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail;
- 4) absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- 5) congé de maternité prévu à la présente convention

16
12
ARTICLE 12 - SUITE

- 12.12 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.
- 12.13 Le salarié conserve son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du treizième (13e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.
- 12.14 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1) abandon volontaire de son emploi;
 - 2) dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;
 - 3) renvoi;
 - 4) refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
 - 5) mise à pied excédant douze (12) mois;
 - 6) absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

ARTICLE 12 - SUITE

- 12.15 Le salarié perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans aucune excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.
- 12.16 Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (mutation volontaire).
- Le salarié qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et il conserve son ancienneté.
- 12.17 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectué par rapport aux heures prévues à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires que le salarié à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.
- 12.13 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention.


ARTICLE 13 - MUTATION VOLONTAIRE

"Transfert"

désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre avec ou sans changement de classification et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

"Déplacement"

désigne la mutation d'un salarié exigée par l'Employeur.

13.01

Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Si l'Employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le Syndicat avise l'Employeur et ce dernier la lui remet.


Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1) le titre et la définition apparaissant à la convention;
- 2) l'échelle de salaire;
- 3) la période d'affichage;
- 4) l'horaire de travail;
- 5) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel)

L'Employeur remet copie de toute affichage à l'employé absent de plus de cinq (5) jours.

13.02

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. L'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.



ARTICLE 13 - MUTATION VOLONTAIRE

13.03 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du Syndicat.

13.04 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.

L'Employeur remet copie de toute affiche à l'employé absent de plus de cinq (5) jours.

ARTICLE 13 - SUITE

13.05

L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché. Toute inscription au registre des postes est valable pour six (6) mois.

13.06

Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature.

13.07

L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et l'entrée en fonction doit se faire dans les dix (10) jours suivant la date de la nomination. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

13.08

La vacance créée par le transfert à la suite du premier affichage doit également être affichée.

Les autres vacances qui procèdent des transferts occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits au registre des postes couverts par l'unité de négociation.

13.09

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13 - SUITE

13.10 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'un transfert ou d'un déplacement.

ARTICLE 14 Procédure de déplacement (bumping) et/ou mise à pied:

14.01 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

- 1) dans une classification donnée, le salarié de cette classification qui a le moins d'ancienneté en est affecté.
- 2) le salarié le moins ancien dans la classification peut déplacer (bumping) dans une autre classification le salarié ayant le moins d'ancienneté.

Chaque salarié ainsi déplacé (bumping) peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

14.02 Le salarié à temps partiel, pour déplacer (bumping) un salarié à temps complet, doit accepter de devenir salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer (bumping) un salarié à temps partiel doit accepter de devenir salarié à temps partiel et dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.03 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) en vertu des paragraphes 13.12 et 13.16 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.04 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

ARTICLE 15 - REGIME DE SECURITE D'EMPLOI

15.01

Dans le cas où l'Employeur effectue un réaménagement ou une abolition de fonction entraînant une mise à pied permanente l'employé ainsi mis à pied:

- a) Ayant moins d'un an d'ancienneté recevra un préavis de sept (7) jours.
- b) Ayant plus d'un an d'ancienneté recevra un préavis d'un (1) mois ou deux (2) semaines de salaire.
- c) Ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté recevra un préavis de deux (2) mois et deux (2) mois de salaire.

15.02

Advenant la résiliation du contrat du service alimentaire entre l'Hôpital Ste-Justine et le service d'Alimentation Universel, l'Employeur devra aviser par écrit le Syndicat et le salarié au moins trente (30) jours avant de cesser ses opérations.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 16.01 Les salariés à temps complet ont une semaine de travail de 38 $\frac{1}{2}$ heures réparties en cinq (5) jours de travail de 7 $\frac{1}{2}$ ou soit de vingt cinq heures et plus (25) réparties en cinq jours (5) de plus de cinq heures et quart (5 $\frac{1}{4}$).
- 16.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie du dimanche au samedi.
- 16.03 Le temps alloué pour un repas est d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) à partir du moment où il quitte son poste et retourne à son poste. Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.
- 16.04 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de vingt (20) minutes par journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ces périodes de repos au début de la journée ni comme prolongement de la période de temps alloué pour le repas. Le temps alloué pour la période de repos du salarié travaillant cinq heures et quart (5 $\frac{1}{4}$) et plus sera de vingt (20) minutes pour le quart du chiffre de jour quant au quart de travail de soir la période de repos et de repas sera de vingt cinq minutes (25); la période de repos et de repas devront être prises conjointement.
- 16.05 Les salariés à temps complet et les salariés régulier travaillant cinq (5) jours du lundi au vendredi, auront toutes leurs fins de semaine et on entend par fin de semaine, le samedi et le dimanche
- 16.06 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos continue par semaine.
- 16.07 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins de services et en tenant compte si possible, des préférences exprimées par les salariés. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance, et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.
- 16.08 L'Employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salarié(s) impliqué(s), sauf en cas de force majeure.

ARTICLE 16 - SUITE

16.09

A l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, le salarié est rémunéré au taux du temps supplémentaire pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.



ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

17.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement, entre les salariés.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.

17.03 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

- 1) au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale, après la journée de 7 $\frac{1}{4}$ heures ou la semaine de 38 $\frac{1}{2}$ heures, selon le cas, que le salarié ait été absent ou non; pour les salariés dont la journée régulière de travail est inférieure à 7 $\frac{1}{4}$, il est convenu que les modalités d'application de temps supplémentaires s'appliquent après 7 $\frac{1}{4}$ de travail.
- 2) au taux double de son salaire régulier, si le travail en supplémentaire est effectué durant son congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

17.04 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement, il reçoit pour chaque appel:

- 1) une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple.
- 2) une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

17.05 Tout travail exécuté par le salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré selon le taux prévu à l'article 16.03.

ARTICLE 18 - CONGES FERIES PAYES

18.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés. Le choix de ces congés est le même que celui des salariés de l'Hôpital Ste-Justine.

18.02 A l'occasion d'un congé réfié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de sa semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

18.03 Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier. (Exemple: si un salarié gagne \$25.00 par jour de travail, il reçoit d'abord \$25.00 pour le congé férié (taux régulier), plus \$50.00 pour le congé férié travaillé (taux double). Il reçoit donc au total \$75.00 pour le congé férié et sa journée de travail.

Le salarié pourra accumuler un maximum de quatre (4) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

18.04 Le congé férié sera remis à une date ultérieure lorsqu'il tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances, pendant une absence-maladie ou absence pour accident de travail n'excédant pas douze (12) mois.

18.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

ARTICLE 18 - SUITE

- 18 .06 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés.
- L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.
- 18 .07 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 18 .08 Il est loisible à deux (2) salariés d'échanger entre eux les jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis, et ce, avec le consentement du supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 16 (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

ARTICLE 19 - CONGE ANNUEL (VACANCES)

- 19.01 a) Le salarié ayant droit à moins de dix (10) jours ouvrables de congé payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.
- b) Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- c) Le salarié ayant au moins deux (2) ans de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- d) Le salarié ayant au moins trois (3) ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 19.02 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 19.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 19.04 La période située entre le 1er juin et le 1er septembre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 19.05 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raisons de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser par écrit son Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

ARTICLE 19 - SUITE

19.06

L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste de salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.

Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit aviser l'Employeur avant le 1er avril et s'entendre avec son Employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Lorsque l'Employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise de vacances, le salarié doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er octobre.

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté. L'Employeur accordera priorité dans le choix des vacances au salarié qui doit se marier durant cette période.

19.07

Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié, auquel cas l'Employeur fournira par écrit au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus.

Il est loisible à deux (2) salariés bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

19.08

Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le plus d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariés ayant plus d'ancienneté.

19.09

Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.

ARTICLE 19 - SUITE

- 19.10 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 19.11 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paye.
- 19.12 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.
- 19.13 Congé sans solde
- Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une (1) fois l'an et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables, à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.
- Ce congé pourra être pris de façon continue ou discontinue, au choix du salarié.
- Au cours de son congé sans solde, le salarié bénéficie des avantages prévus à la convention en ce qui a trait à l'ancienneté (art. 12.11), mutations volontaires (art. 13), journées de maladie (art. 22), congés fériés (art. 18).

ARTICLE 20 - AVANTAGES SOCIAUX

20.01 L'Employeur soumet annuellement ses salariés à un examen médical.

Le salarié subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

20.02 L'Employeur accorde au salarié:

a) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, époux, épouse, enfant;

b) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivant de sa famille: beau-père, belle-mère, bru, gendre, grands-parents;

Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fin de transport si le lieu des funérailles se situe à 200 km et plus du lieu de sa résidence (distance aller-retour).

c) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: belle-soeur, beau-frère;

Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fin de transport si le lieu des funérailles se situe à 200 km et plus du lieu de sa résidence (distance aller-retour).

20.03 Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 19.03 a) et b) ont comme point de départ la date du décès ou s'il y a lieu la date d'exposition de la personne décédée.

20.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 19.03, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

20.05 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 20 - SUITE

20.06

Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

Si le salarié est appelé à agir comme juré ou témoin pendant sa période de vacances, celle-ci sera reportée à une date ultérieure après avis à l'Employeur.

20.07

L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande, un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé : dont une (1) semaine avec solde lors de son mariage.

ARTICLE 21 - REGIMES D'ASSURANCE-VIE - MALADIE - SALAIRE

Handwritten initials

Handwritten initials

Les bénéficiaires actuels couverts par le régime d'assurance-vie, maladie-salaire sont maintenus et défrayés à part égale entre les parties.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les 60 jours de la date de la signature de la convention pour essayer d'améliorer les conditions existantes.

ARTICLE 22 - REGIMES D'ASSURANCE-VIE - MALADIE - SALAIRE

A) JOURNEES DE MALADIE

22 .01

A la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au salarié 8/12 par mois ouvrable de congé-maladie. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'intrompt pas cette accumulation.

22 .02

Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels il a droit selon la clause 21.01, reçoit le 30 juin de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés à cette date.

22 .03

Aux fins d'application du présent article les parties conviennent que le crédit total annuel des journées maladie prévu à la clause 21.01 sera comptabilisé de façon anticipée à chaque salarié au 1er juillet de chaque année.

Advenant le départ du salarié avant le 30 juin d'une année, les jours anticipés de congés-maladie dont il aura bénéficiés seront déduits de sa paie de départ.

ARTICLE 23- CONGE DE MATERNITE



23.01

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat doit être vérifié par un médecin désigné par l'Employeur.

23.02

La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation attestée par son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédent la date probable de l'accouchement. L'Employeur, sur recommandation du médecin désigné à cette fin, se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employée peut exprimer le désir de poursuivre son travail après le 7ième mois en autant que son état de santé le permet et l'Employeur.

23.03

La salariée doit reprendre son travail au plus tard le cent vingtième (120ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet. La salariée qui ne peut reprendre son travail après le quarante cinquième (45ième) jour suivant l'accouchement à cause de maladie a droit à compter de cette date, aux bénéfices des congés maladie ou de l'assurance-salaire, le tout sujet aux dispositions de l'article 21 traitant des congés-maladie et de l'assurance-salaire. Les bénéfices actuels durant la période des six (6) mois seront maintenus. (période prévue à 23.03).

23.04

Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus, elle perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.

ARTICLE 23 CONGE DE MATERNITE

23.05 INDEMNITE DE MATERNITE

EMPLOYE A TEMPS COMPLET

LES EMPLOYES A TEMPS COMPLET AYANT:

6 ans et plus d'ancienneté: 4 semaines à 33 1/3% du ^SSalarié

3 ans et plus d'ancienneté: 4 semaines à 24% du ^SSalarié


Moins de 3 ans d'ancienneté: 4 semaines à 16% du ^SSalarié

ARTICLE 23 - CONGE DE MATERNITE

CONGE SANS SOLDE

- 23.06 Un congé sans solde d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité.
- 23.07 Au cours du congé sans solde la salariée, accumule son ancienneté. Elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables si elle en fait, la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes.
- 23.08 Au retour du congé de maternité la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste a été aboli la salariée se prévaudra de la clause 14.00 de la convention collective.


ARTICLE 24 - UNIFORMES

-  24 .01 Les uniformes sont choisis après consultation des salariés. L'Employeur fournit et remplace trois (3) uniformes par année de douze (12) mois. La consultation s'exerce au moment du renouvellement de la convention.
- 24 .02 Des gants de caoutchouc sont fournis à chaque salarié qui en fait la demande et remplacés par l'Employeur. Ces gants sont à l'usage exclusif du salarié qui les a ainsi obtenus.
- 24 .03 Le port du filet à cheveux est obligatoire, et fournit par l'Employeur. Le filet à cheveux est fournit et remplacé par l'Employeur à chaque salarié tenu d'en porter.
- 24.04 La salariée enceinte est dispensée du port de l'uniforme cependant l'Employeur s'engage à lui fournir un sarreau.

ARTICLE 25 - PENSION, LOGEMENT, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLEMENT

25 .01 Repas (lettre d'entente Annexe v)

Le salarié peut apporter son repas et il le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'Employeur.

25 .02 L'Employeur fournit aux salariés des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.

25 .03 L'Employeur fournit également une salle d'habillement convenable aux salariés et dont l'utilisation est exclusive aux salariés.

18
22
ARTICLE 26 - VENTILATION ET ENTRETIEN

- 26.01 Un système de ventilation adéquat est installé à l'arrière du Casse-Croûte (cuisine-plaque).
- 26.02 L'Employeur voit à l'entretien général (murs, planchers, poubelles, etc.) de façon régulière et adéquate.

18
20
ARTICLE 27 - PAIEMENT DES SALAIRES

- 27.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 27.02 Sur demande du salarié, au représentant de l'Employeur, l'Employeur communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'Employeur avise le salarié endécembre de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.
- 27.03 Le salaire est distribué par chèque, selon le régime déjà établi dans l'établissement.
- 27.04
- 1) Advenant une erreur sur la paye, de cinq dollars (\$5.00) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, en remettant au salarié l'argent dû.
 - 2) Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 27.05 Advenant une erreur sur la paye, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:
- 1) L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
 - a) \$50.00 par semaine dans le cas d'un célibataire;
 - b) \$75.00 par semaine, plus \$10.00 par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée.
 - 2) L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

ARTICLE 27 - SUITE

27.15

suite

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paye, à raison de 30% du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.

En aucun cas, l'Employeur ne pourra réclamer pour des erreurs de plus d'un an.

27.06

L'Employeur remet au salarié, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses bénéfices marginaux.

27.07

Le salarié à temps partiel régulier bénéficie des dispositions de la présente convention.

27.08

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

27.09

Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel qui ne travaille pas 5 jours par semaine, se calculent et se paient de la façon suivante:

1) Congés fériés payés

5% du salaire versé sur chaque paie.

2) Congé annuel

2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel le salarié a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

3) Congés-maladie

3% du salaire.

ARTICLE 27 - SUITE

- 27.10 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié dans l'établissement.
- 27.11 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 28 - TITRES D'EMPLOI

28.01

CAISSIERE

Personne dont l'occupation principale est de percevoir l'argent des repas, elle est responsable des sommes qui lui sont versées, dans la mesure où elle est seule à opérer la caisse.

Autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) AU POELE

Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres: tel que viande, légumes, desserts, items casse-croûte. Peut être assignée à la préparation de repas légers. Elle s'occupe de l'entretien du matériel et de ses surfaces de travail. Autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) AUX TOASTS ET SANDWICHES

Personne qui effectue la préparation, le proportionnement et le service des aliments. Elle s'occupe de l'entretien du matériel et de ses surfaces de travail. Autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) AUX TABLES

Personne qui dessert les tables et en fait l'entretien. Elle s'occupe de l'entretien du matériel et de ses surfaces de travail. Autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) AUX MACHINES DISTRIBUTRICES

Personne responsable du fonctionnement, de l'entretien et de l'alimentation des machines distributrices. Elle peut être affectée à d'autres tâches. Elle s'occupe de l'entretien du matériel et de ses surfaces de travail. Autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) A LA CUISINE

Personne qui fait l'ouvrage général dans les services de l'alimentation.

ARTICLE 28 - TITRES D'EMPLOI (SUITE)

PREPOSE (E) AU COMPTOIR CHAUD

Personne qui effectue la préparation, le proportionnement et le service des aliments. Elle s'occupe de l'entretien du matériel et de ses surfaces de travail. Autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) AUX TRAVAUX GENERAUX

Personne qui effectue dans les services de l'alimentation différents travaux de type léger et lourd, notamment l'entretien des locaux et de l'équipement. Elle est responsable de la réception, de la vérification et de l'entreposage des marchandises reçues ainsi que du transport des vivres. Elle peut être affectée à d'autres services notamment les distributeurs automatiques.

AIDE GENERALE DE CUISINE ET CAFETERIA

Personne qui fait l'ouvrage général et le service, dans les services de l'alimentation. Elle peut aussi être affectée à d'autres travaux dans d'autres services connexes.

18
29
ARTICLE 29 - PRIMES

29.01 Prime d'ancienneté

La salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq (5.00) par semaine.

29.02 Prime de soir et de nuit

Le salarié faisant tout ou en partie son service entre 14 heures et 8 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire une prime horaire de \$0.35 pour toute heure travaillée.

ARTICLE 30 - ASSURANCE-RESPONSABILITE

30.01

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause du salarié et convient dans n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

Handwritten initials: M and CC

Faint handwritten text, possibly a note or signature, mentioning dates like 14 juillet 1949.

Faint handwritten text, possibly a note or signature, mentioning dates like 14 juillet 1949.

Faint handwritten text, possibly a note or signature, mentioning dates like 14 juillet 1949.

ARTICLE 3v - DUREE ET RETROACTIVITE

31.01

Sous réserve du paragraphe 31.02, la présente
~~La présente convention a effet à compter de la date~~ (17 décembre)
~~de la signature et demeurera en vigueur jusqu'au~~
~~31 décembre 1982 et~~ *demeurera*
Convention collective

31.02

Les articles suivants ont effet à compter du 1er juillet 1979:

Salaires et titres d'emploi

temps supplémentaires
Congés Maladie
Congés Férias.

31.03

100% des montants de la rétroactivité découlant de la présente convention sont payables dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

31.04

Dans les deux mois de la signature des présentes,
l'employeur fournit au syndicat la liste de
tous les salariés qui ont quitté leur emploi
depuis le 1^{er} juillet 1979, ainsi que leur
dernière adresse connue.

31.05

Les parties aux présentes conviennent que
les griefs déposés entre le 1^{er} juillet 1979
et la signature de la présente convention,
sont réglés suivant les termes de la convention
expirée le 30 juin 1979.

31.06

Les réclamations en vertu du paragraphe 31.02
sont accordées rétroactivement au 1^{er} juillet 1979
nonobstant les dispositions prévues à 31.01.

ARTICLE 32

ECHELLE DES SALAIRES

32.01

L'échelle de salaire prévue à la convention sera en parité avec l'échelle de salaire "d'aide en alimentation" prévue à la convention collective des affaires sociales, négocié entre la fédération des affaires sociales (C.S.N.) et le comité patronale de négociations du secteur des affaires sociales représentant un groupe des établissements membre de l'association des hôpitaux de la Province de Québec.

TAUX DE BASE DE SALAIRE HORAIRE

79 - 07 - 01

Taux horaire \$5.69

80 - 07 - 01

Taux horaire \$6.31



ARTICLE 33

33.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent d'appliquer les dispositions relatives au taux de redressement, au taux minimum d'augmentation, à la restauration des échelles en fin de convention, à la protection du revenu ainsi qu'aux règles d'application des échelles de salaire prévues aux articles 48 et 49 du mémoire d'entente (signé le 27 mars 1980) qui est agréée à l'échelle nationale dans le secteur des affaires sociales par les Syndicats affiliés à la fédération des affaires sociales (C.S.N.) d'une part et d'autre par le comité patronal de négociation du secteur des affaires sociales représentant un groupe d'établissements membres de L'Association des Hôpitaux de la Province de Québec.

Les calculs du taux de redressement et du montant forfaitaire seront calculés au prorata des heures travaillées quant à l'employé travaillant moins de trente huit heures trois quart. (- de 38 $\frac{3}{4}$)

Handwritten initials and scribbles

ARTICLE 34

34.01

LETTRE D'ENTENTE

Les lettres d'ententes font partie intégrantes de la convention.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal le 17 décembre 1980.

Partie patronale

Partie syndicale

Celine Rousseau Duclot

Alfred Coats (FNS)

Jane Lalonde - Lalonde

Edgar Sympson, Vice-Prés

W. D. Duff

Rise Villeneuve
agent de grève

Richard Duff

Louis Ross officier

Louis Ross officier

ANNEXE 1

Les bénéfices marginaux du salarié travaillant cinq et quart (5¼) et plus par jour ne seront plus monnayés en pourcentage mais seront monnayés de la même façon que les temps complet (38½).

Handwritten signature

Handwritten signature


ANNEXE 11

PROCEDURE DE RAPPEL:

Les remplacements des absences de cinq (5) jours et moins s'effectueront par rappel à tour de rôle par ancienneté. Après l'épuisement de la première liste de rappel, l'Employeur pourra utiliser la deuxième liste de rappel.

Les remplacements des absences de cinq (5) jours et plus se feront par rappel et ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée par l'employé.

Le 14 Novembre 1980



ANNEXE 111

PROCEDURE DE REMPLACEMENT DES VACANCES ANNUELLES ESTIVALES

Les remplacements des vacances annuelles s'effectueront selon la procédure décrite à l'article 1.06 f de la convention collective.

MODALITES D'APPLICATION

- 1- Le choix du remplacement des vacances s'effectuera par ancienneté et ce en tenant compte de la disponibilité exprimée.
- 2- Le personnel affecté à la deuxième liste de rappel devra premièrement avant de compléter sa semaine de remplacement de travail effectuer son remplacement de fin de semaine.
- 3- L'Employeur s'efforcera de partager des fins de semaines de congés au personnel de la deuxième liste de rappel pendant la saison estivale.
- 4- Le remplacement des fins de semaine devra aussi s'effectuer par la première liste de rappel pendant la saison estivale.

Le 14 Novembre 1980

CC
CC

ANNEXE III (SUITE)

MODALITES D'APPLICATION

- 5- Une liste de disponibilité exprimée pour les vacances sera produite et signée par tout le personnel de la deuxième liste de rappel et de la première liste de rappel, celle-ci sera remise au plus tard le 20 avril. Une copie sera remise au Syndicat.
- 6- Au plus tard le 20 avril, le personnel de la deuxième liste de rappel aura fait son choix quant aux remplacements des vacances à effectuer et ce selon la disponibilité exprimée. Aucun changement ne sera autorisé à moins de contraintes majeures.

18
09

ANNEXE IV

CONGE - ETUDE SANS-SOLDE

Un congé sans solde maximum d'un (1) an pourra être autorisé pour études connexes aux fonctions exercées au casse-croûte; études permettant d'augmenter des connaissances, de développer les habiletés et modifier les habitudes de travail en vue d'améliorer le rendement de l'employé dans l'accomplissement de ses fonctions.

Handwritten initials/signatures at the top left of the page.

Lettre d'entente

ENTRE: Le Syndicat National des Employés de l'hôpital Ste-Justine

ET: Universel, Service d'alimentation

Les parties aux présentes, conviennent de ce qui suit:

Modalité d'application de l'article 13.02

L'employeur sert un repas convenable gratuitement.

Un repas convenable comprend:

- une soupe ou jus
- une viande
- deux légumes
- un dessert
- un breuvage
- un pain et un beurre

Le choix des mets précités se fait à même les repas dits "du jour".

Le soir, l'employé aura l'équivalent, quant au plat principal, au repas du jour.

La présente entente fait partie intégrale de la convention collective 1977-1979

En foi de quoi, après avoir lu, les parties ont signé par l'entremise de leur représentant dûment autorisé

à Montréal, ce 13 jour, du mois de juin 1978.

Employeur

Handwritten signature of the Employer: Marie Louise Duvallet
Handwritten signature of the Employer: Pierre Leduc

Syndicat

Handwritten signature of the Syndicat

DÉPÔT 5834

Dépôt N°:

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16800-01	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-07-07		81-08-19				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des employés de l'Hôpital Ste-Justine. 1601 rue DeLorimier, Montréal, P. Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Service d'Alimentation Universel 807 rue Lajoie Dorval, P.Q. H9P 1G7

Unité de négociation

E.V.: Casse-Croûte, Hôpital Ste-Justine
3175 Chemin Côte Ste-Catherine, Mtl.

Entente en vertu de l'article 5.03 de la convention
(Réorganisation de la production).

Région	06-06	Activité	8864 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:
Fédération des Affaires Sociales, Inc.
Att: M. Richard Brunelle
1601 rue DeLorimier,
Montréal, P.Q.
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Yves Proulx</i>	81-08-24

gld

Pour renseignements

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

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

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

'81 AUG 19 11 27

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'HOPITAL STE-JUSTINE
(SECTION CASSE-CROUTE) (CSN)

ET

SERVICE D'ALIMENTATION UNIVERSEL INC.
(PROPRIETAIRE DU CASSE-CROUTE)

Dans le but de permettre au Service Universel de réorganiser sa production afin d'assumer ses obligations, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

- 1) Le poste de préposé(e) à la cuisine sera fusionné et son futur titulaire devra également faire des remplacements à titre d'aide général(e) de cuisine et de cafétéria. Ce poste sera affiché et comblé selon les dispositions de la convention collective. Le nombre d'heures quotidiennes de travail demeure inchangé par rapport au poste actuel de préposé(e) à la cuisine. Le détail des tâches assignées à ce poste sera affiché au plus tard le premier juillet; ces tâches tiendront compte de la diminution du nombre de repas cuisinés ("spéciaux") offerts par le Casse-Croûte.
- 2) Le poste de préposé(e) au comptoir chaud, actuellement détenu par Mme Yolande Verrault ne sera pas modifié quant au nombre d'heures de travail par jour; l'horaire de travail rattaché à ce poste se terminera au plus tard à 17 heures. Toutefois, le titulaire de ce poste pourra lui aussi être affecté à des remplacements à titre d'aide général à la cuisine et à la cafétéria.
- 3) Le poste de préposé(e) aux travaux généraux, actuellement détenu par M. Mario Labarre, sera modifié en deux postes à temps partiel du même titre d'emploi. Toutefois, afin d'éviter tout préjudice au titulaire actuel de ce poste, les parties conviennent de n'opérer cette modification qu'après le départ de M. Labarre. L'employeur accordera à celui-ci un congé sans solde de trois mois à son retour de vacances, et dans l'intervalle son poste sera remplacé par deux salariés de la liste de rappel (à temps partiel), selon les horaires fixés par l'employeur.

- 4) Le 15 novembre, les parties se rencontreront afin d'évaluer l'impact des présents changements et d'y apporter si nécessaire les correctifs qui s'imposent.
- 5) La présente entente est établie en vertu de l'article 5.03 de la convention collective. Elle entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signées à
Montréal, ce _____ jour de 7 Juillet 1981.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'HOPITAL STE-JUSTINE
(SECTION CASSE-CROUTE) (CSN)

Jacques Mery, J. p. p.
Lise Villeneuve

SERVICE D'ALIMENTATION UNI-
VERSEL INC. (PROPRIETAIRE
DU CASSE-CROUTE)

Celine Rochette
Therese Gelina