



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

A.N^o (1605-9-01)

DÉPÔT

4108-7

2

Dépôt N^o:

--	--	--	--

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-27041-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		86-03-14				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Syndicat des Employés de la Cafétéria du CEGEP Edouard Montpetit Att: Mme Rita Babineau 945 Ch. Chambly Longueuil, Q.C. J4H 3M6	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Laliberté et Associés 9077 rue Lajeunesse Montréal, Q.C. H2M 1S1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8863 (10)</u> Affiliation <u>2</u>

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

Remarques

- ENTENTE: Poste vacant ou créé (8-1:06) remplacement (8-4:05)

- E.V. (Cafétéria) 945 Ch. Chambly, Longueuil

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ag	86-04-08

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

A.N. (16059-01)

DÉPÔT

4108-7

Dépôt N°: 8, 5 | 1, 2 | 0, 1, 4

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

04108-7

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-27041-01
Date	Signature 85-11-21	Reception 85-11-26	Durée	Du 85-11-21	Au 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 18

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYndicat des employés de la cafétéria du CEGEP Edouard-Montpetit 945 Ch. Chambly Longueuil, Québec J4H 3M6	<input type="checkbox"/> Déposant Laliberté et Associés 9077 rue Lajeunesse Montréal, Québec H2M 1S1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centre de l'enseignement du Québec Att: Louise Brent Siège Sociale 2336 Ch. Ste-Foy C.P. 5800 Ste-Foy, Québec G1V 4E5	E.V. (Cafétéria) 945 Ch. Chambly Longueuil Québec J4H 3M6 Région <u>06-06</u> Activité <u>8863(10)</u> Affiliation <u>2</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-12-04

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



--	--	--	--	--

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	N-27041-01
Date	Signature 86-09-30	Reception 86-10-22	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de la Cafétéria du CEGEP Edouard Montpetit 945 Ch. Chambly Longueuil, Québec J4H 3M6	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Laliberté et Associés 9077 rue Lajeunesse Montréal, Québec H2M 1S1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Centrale de l'enseignement du Québec Att: Guy A. David 1415 Jarry est Bureau 300 Montréal, Québec H2E 1A7	E.V. (Cafétéria) 945 Ch. Chambly Longueuil J4H 3M6 Région <u>06-06</u> Activité <u>8863(10)</u> Affiliation <u>02</u>

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

Remarques	Pour le commissaire général du travail
ENTENTE: Modifier la lettre d'entente du 3 mars 1986 - modifications aux Clauses 8-1.04 et 8-4.05 de la convention collective.	Signature Pierrette David/ms Date 86-11-05

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

LETTRE D'ENTENTE

Entre d'une part LALIBERTE ET ASSOCIES

Et d'autre part LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE CAFETERIA DU CEGEP EDOUARD-MONTPETIT

Objet: Poste vacant ou créé (8-1.04)
Remplacement (8-4.05)

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

La présente constitue une entente modifiant la convention collective dans le cadre des dispositions de l'article 22-3.00

Ce texte des clauses 8-1.04 et 8-4.05 est remplacé par ce qui suit:

8-1.04 POSTE VACANT OU CREE

Conformément à la clause 8-1.01, l'employeur comble la position vacante dans l'ordre et de la façon suivante tout en respectant les clauses 8-0.01 et 8-0.02

- a) en rappelant le salarié inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 9-3.05 qui détient la même classification ou détient une autre classification et qui satisfait aux exigences normales de la tâche et dont la tâche lors de sa mise-à-pied comportait 50% et plus des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein;
- b) en accordant le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche, et qu'il soit un salarié permanent ayant une tâche comportant 50% et plus des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein;

NO
MAR 14 11 20

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
177 N. 107 E.

- c) en accordant le poste à tout autre salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les salariés permanents à temps partiel ayant une tâche comportant moins de 50% des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein, les salariés à l'essai, les salariés remplaçants, et les salariés sur la liste de rappel dont la tâche lors de sa mise-à-pied comportait moins de 50% des heures de travail d'une semaine de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein, à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche;
- d) en embauchant une personne de l'extérieur à la condition qu'aucun des salariés ne satisfasse aux exigences de la tâche;

8-4.05 REMPLACEMENT

Si l'absence est égale ou supérieure à deux (2) mois, l'employeur applique la procédure prévue à l'article 8-1.00 à l'exception de la clause 8-1.04. L'employeur doit d'abord offrir en priorité la position vacante à un employé en fonction par ordre d'ancienneté et qui satisfait aux exigences normales de la tâche tout en respectant les clauses 8-0.01 et 8-0.02. Il procède de la façon suivante et dans l'ordre:

- a) en accordant le poste au salarié permanent ayant une tâche comportant 50% et plus des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein;
- b) en accordant le poste au salarié inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 9-3.05 et dont la tâche lors de sa mise-à-pied comportait 50% et plus des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein;

- c) en accordant le poste à tout autre salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les salariés permanents à temps partiel ayant une tâche comportant moins de 50% des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein, les salariés à l'essai, les salariés remplaçants et les salariés sur la liste de rappel prévue à la clause 9-3.05 dont la tâche lors de sa mise-à-pied comportait moins de 50% des heures de travail d'une semaine de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein.

L'employé qui accepte ladite position conserve la position dont il est déjà titulaire avec tous les droits et privilèges prévus à la présente convention, incluant l'application de la clause 8-1.08.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 3e jour de mars
1986 à Longueuil

Jacques Lalonde

Pour l'Employeur

Sylvain Landry

Gita Babineau

Pour le Syndicat

BUREAU DE LA
COMMISSION DU TRAVAIL
1986 OCT 22 15 10

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE D'UNE PART, Laliberté et Associés, ci-après nommé l'Employeur

ET

D'AUTRE PART, Le Syndicat des employés de la Cafétéria du Cégep Edouard-Montpetit, ci-après nommé le Syndicat.

Objet: Modifications à la lettre d'entente signée entre les parties le 3 mars 1986.

Les parties conviennent de ce qui suit:

La présente constitue une entente modifiant la lettre d'entente du 3 mars 1986 qui avait pour objet la modification aux clauses 8-1.04 et 8-4.05 de la convention collective.

- 1. La clause 8-1.04 de la lettre d'entente est modifiée en remplaçant le paragraphe c) par le paragraphe c) suivant:

8-1.04 c) En accordant le poste à tout autre salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les salariés permanents à temps partiel ayant une tâche comportant moins de 50% des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein, les salariés à l'essai, les salariés remplaçants, et les salariés sur la liste de rappel dont la tâche lors de sa mise à pied comportait moins de 50% des heures de travail d'une semaine de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein, à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Nonobstant les dispositions de la convention collective, pour les fins d'application du paragraphe c), l'ancienneté des salariés mentionnés au paragraphe c) est calculée uniquement selon la date d'entrée en service, selon le mode de calcul prévu à la partie II (premier alinéa) de l'Annexe VI de la convention.

2. La clause 8-4.05 de la lettre d'entente est modifiée en remplaçant le paragraphe c) jusqu'à la fin de la clause 8-4.05 par ce qui suit:

8-4.05 c) En accordant le poste à tout autre salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les salariés permanents à temps partiel ayant une tâche comportant moins de 50% des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein, les salariés à l'essai, les salariés remplaçants et les salariés sur la liste de rappel prévue à la clause 9-3.05 dont la tâche lors de sa mise à pied comportait moins de 50% des heures de travail d'une semaine de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein."

Nonobstant les dispositions de la convention collective, pour les fins d'application du paragraphe c), l'ancienneté des salariés mentionnés au paragraphe c) est calculée uniquement selon la date d'entrée en service, selon le mode de calcul prévu à la partie II (premier alinéa) de l'Annexe VI de la convention.

L'employé qui accepte ladite position conserve la position dont il est déjà titulaire avec tous les droits et privilèges prévus à la présente convention, incluant l'application de la clause 8-1.08.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 30 ième
jour de septembre 1986 à Longueuil.

Jacques Lalikeli

Lita Babin
Lise Provost

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

'85 NOV 26 12 44

3141	01	01
------	----	----

ENTENTE INTERVENUE

entre

d'une part, LALIBERTE & ASSOCIES

et

d'autre part, LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE CAFETERIA
DU CEGEP EDOUARD-MONTPETIT

Du 1er juin 1985 au 31 mai 1987

TABLE DES MATIERES

	PAGE
CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION	1
Article 1-0.00 But de la convention	1
CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	2
Article 2-1.00 Champ d'application	2
Article 2-2.00 Reconnaissance	3
CHAPITRE 3-0.00 DEFINITION DES TERMES	4
Article 3-1.00 Définitions des termes	4
CHAPITRE 4-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES	7
Article 4-1.00 Régime syndical	7
Article 4-2.00 Congés pour affaires syndicales et professionnelles	7
Article 4-3.00 Affichage et distribution	10
Article 4-4.00 Documentation	10
Article 4-5.00 Cotisation syndicale	11
CHAPITRE 5-0.00 CONGES	13
Article 5-1.00 Congés statutaires	13
Article 5-2.00 Congés civiques ou civile	14
Article 5-3.00 Congés sociaux	14
Article 5-4.00 Congés sans solde	15
Article 5-5.00 Congé partiel sans salaire	15
CHAPITRE 6-0.00 VACANCES ANNUELLES	17
Article 6-1.00 Durée des vacances	17
Article 6-2.00 Rémunération des vacances	18
CHAPITRE 7-0.00 ANCIENNETE	20
Article 7-1.00 Ancienneté	20

CHAPITRE 8-0.00	MOUVEMENT DE PERSONNEL	22
Article 8-1.00	Postes vacants	22
Article 8-2.00	Promotion	24
Article 8-3.00	Mutation	24
Article 8-4.00	Remplacement d'un salarié absent	24
CHAPITRE 9-0.00	SECURITE D'EMPLOI	26
Article 9-1.00	Position garantie	26
Article 9-2.00	Abolition de position	26
Article 9-3.00	Surplus de personnel	26
Article 9-4.00	Mise à pied temporaire et rappel au travail	27
Article 9-5.00	Changements techniques, administratifs, technologiques, fusion, contrats à forfait	28
CHAPITRE 10-0.00	SECURITE SOCIALE	29
Article 10-1.00	Caisse de congés	29
Article 10-2.00	Caisse d'économie ou d'épargne	29
Article 10-3.00	Congés de maternité	30
Article 10-4.00	Réglementation des absences	32
Article 10-5.00	Mesures disciplinaires	33
Article 10-6.00	Congédiement	34
Article 10-7.00	Hygiène, santé et sécurité du travail	35
Article 10-8.00	Salariés handicapés	36
Article 10-9.00	Responsabilité civile	36
Article 10-10.00	Garderie	37
Article 10-11.00	Régime d'assurance	37
CHAPITRE 11-0.00	REGLEMENT DES GRIEFS D'INTERPRETATION ET DE MESENTENTES	39
Article 11-1.00	Règlement des griefs d'interprétation	39
Article 11-2.00	Arbitrage	40
Article 11-3.00	Mésententes	41

CHAPITRE 12-0.00	PERFECTIONNEMENT, MISE A JOUR ET RECYCLAGE	42
Article 12-1.00	Déclaration	42
CHAPITRE 13-0.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	43
Article 13-1.00	Semaine de travail	43
Article 13-2.00	Horaire de travail	43
CHAPITRE 14-0.00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	44
Article 14-1.00	Généralités	44
Article 14-2.00	Distribution du travail supplémentaire	44
Article 14-3.00	Rémunération du travail en temps supplémentaire	44
CHAPITRE 15-0.00	REMUNERATION	46
Article 15-1.00	Modalités	46
Article 15-2.00	Echelles de traitement	47
Article 15-3.00	Rétroactivité	47
CHAPITRE 16-0.00	CLASSIFICATION ET TACHES	48
Article 16-1.00	Classification	48
CHAPITRE 17-0.00	TACHES	49
CHAPITRE 18-0.00	COMITES	50
Article 18-1.00	Comité de relations professionnelles et de travail	50
Article 18-2.00	Généralités	50
CHAPITRE 19-0.00	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	51
Article 19-1.00	Modalités	51
CHAPITRE 20-0.00	COSTUMES, OUTILLAGES ET SECURITE	52
Article 20-1.00	Costumes et uniformes	52
Article 20-2.00	Outillage et équipement	52
Article 20-3.00	Protection du travailleur	52
Article 20-4.00	Salubrité	52

CHAPITRE 21-0.00	DROITS ACQUIS	54
Article 21-1.00	Maintien des droits acquis	54
CHAPITRE 22-0.00	PUBLICATION	55
Article 22-1.00	Convention	55
Article 22-2.00	Lettres d'entente	55
Article 22-3.00	Annexes et lettres d'entente	55
CHAPITRE 23-0.00	DISPOSITIONS GENERALES	56
Article 23-1.00	Langue de travail	56
Article 23-2.00	Argent à récupérer	56
Article 23-3.00	Responsabilité de l'employeur	565
Article 23-4.00	Repas gratuit	56
Article 23-5.00	Nullité d'une stipulation	56
CHAPITRE 24-0.00	DUREE DE LA CONVENTION	57
Article 24-1.00	Durée et renouvellement	57
ANNEXE I	Formule d'adhésion au syndicat	
ANNEXE II	Formule de retour au travail	
ANNEXE III	Formule de grief	
ANNEXE IV	Formule de soumission d'un grief à l'arbitrage	
ANNEXE V	Description de tâches	
ANNEXE VI	Mode de calcul de l'ancienneté	
ANNEXE VII	Liste d'ancienneté	
LETTRE D'ENTENTE	I	
LETTRE D'ENTENTE	II	
LETTRE D'ENTENTE	III	

CHAPITRE 1-0.00 - BUT DE LA CONVENTION

Article 1-1.00 - But de la convention

1-1.01 La présente convention a pour but d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent le bien-être et la sécurité des salariés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.

CHAPITRE 2-0.00 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

Article 2-1.00 - Champ d'application

- 2-1.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail couverts par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat signataire à la présente convention.
- 2-1.02 La présente convention s'applique également aux salariés à temps partiel. Toutefois, les droits et avantages que leur accorde la présente convention sont calculés au prorata des heures travaillées, sauf si la convention prévoit des stipulations différentes.
- 2-1.03 Le salarié en période d'essai est couvert par les dispositions de la présente convention, sauf si la convention prévoit des stipulations contraires.
- 2-1.04 Aucune personne non régie par la présente convention collective ne doit exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention.

Dependant, il est permis à la gérante de la cafétéria ou sa remplaçante lorsque la gérante est absente du travail de faire occasionnellement du travail de caissière lorsqu'il y a affluence, en respectant les conditions suivantes:

- cela doit se faire aux heures de pointe entre 11h00 et 13h00, pour une durée maximale de quinze (15) minutes;
- cela ne doit occasionner aucune mise à pied ou diminution des heures de travail;
- cette clause ne s'applique qu'à Laliberté et Associés. Elle devient nulle et sans effet s'il y a un changement d'employeur pour les salariés couverts par le présent certificat d'accréditation.

- 2-1.05 Les personnes exclues, en tout ou en partie, de l'unité de négociation n'accomplissent pas de tâches apparaissant au plan de classification.
- 2-1.06 Advenant le cas où un salarié consent à être affecté à un lieu de travail compris sur le campus du Cégep Edouard-Montpetit, autre que celui situé au 945, du chemin Chambly, ce salarié continue d'être couvert par la convention collective.

Article 2-2.00 - Reconnaissance

- 2-2.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent les agents négociateurs désignés respectivement par l'employeur et le syndicat pour fins de négociation, d'application et d'interprétation de la présente convention.
- 2-2.02 L'employeur reconnaît également le syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés couverts par l'accréditation.
- 2-2.03 Le syndicat reconnaît le droit à Laliberté et Associés d'exploiter et de gérer ses affaires en conformité avec ses engagements et ses responsabilités sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 2-2.04 Ni Laliberté et Associés, ni le syndicat n'exerceront directement ou indirectement des menaces, contraintes, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, du fait d'être handicapé ou d'utiliser quelque moyen que ce soit pour pallier un handicap ou d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinctions injustes ne seront exercées contre un délégué syndical ou un représentant du syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.

CHAPITRE 3-0.00 - DEFINITION DES TERMES

Article 3-1.00 - Définitions des termes

Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après à moins que le contexte ne s'y oppose.

- 3-1.01 "AGENT NEGOCIATEUR": Personne ou organisme dûment mandaté par le syndicat ou par l'employeur.
- 3-1.02 "ANNEE ET MOIS DE SERVICE": Toute année ou mois de calendrier ou partie d'année ou de mois passé à l'emploi de l'employeur sauf stipulations contraires.
- 3-1.03 "CONVENTION": Désigne la convention collective.
- 3-1.04 "EMPLOYEUR": Désigne Laliberté et Associés.
- 3-1.05 "EXPERIENCE PERTINENTE": Désigne période (année, mois, jour) durant laquelle un salarié a exercé une fonction analogue ou requérant un même degré de spécialisation, peu importe l'endroit où il a exercé cette fonction.
- 3-1.06 "CLASSIFICATION": Désigne l'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant au plan de classification à l'annexe V de la présente convention.
- 3-1.07 "FONCTION": Désigne les tâches principales et habituelles constituant le travail d'un salarié et décrites pour chaque classe d'emploi apparaissant au plan de classification à l'annexe V de la présente convention.
- 3-1.08 "BRIEF": Désigne toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention.
- 3-1.09 "JOUR D'EMPLOI": Signifie tout jour ouvrable pendant lequel le salarié a été au service de l'employeur.
- 3-1.10 "MUTATION": Désigne un changement de position à l'intérieur d'une même fonction.
- 3-1.11 "PERIODE D'ESSAI": Désigne la durée équivalente à trente (30) jours ou fraction de jour travaillés à toute position régie par la présente convention.
- 3-1.12 "POSITION": Affectation particulière d'un salarié dans l'accomplissement des tâches de sa classification, étant précisé que chaque salarié détient une position.
- 3-1.13 "PROMOTION": Signifie le passage d'un salarié d'une

position de sa classification actuelle à celle d'une autre classification appartenant à une classe supérieure à la sienne.

- 3-1.14 "POSITION VACANTE": Désigne toute position dépourvue de titulaire.
- 3-1.15 "REPRESENTANT SYNDICAL": Désigne toute personne ou groupe de personnes désigné par le syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.
- 3-1.16 "SALAIRE": Désigne toute rémunération, incluant les bonis et tout montant forfaitaire.
- 3-1.17 "SALARIE": Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.
- 3-1.18 "SALARIE A L'ESSAI": Tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai en vue de devenir un salarié permanent.
- 3-1.19 "SALARIE PERMANENT": Désigne tout salarié qui a complété sa période d'essai.
- 3-1.20 "SALARIE A TEMPS PLEIN": Désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévues à la clause 13-1.01.
- 3-1.21 "SALARIE A TEMPS PARTIEL": Désigne tout salarié à l'essai ou permanent qui effectue moins de 75% des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein.
- 3-1.22 "SALARIE REMPLACANT": Tout salarié embauché comme tel en vue de combler une position dépourvue temporairement de son titulaire pour cause de congé ou d'absence prévue ou non à la présente convention.
- 3-1.23 "SYNDICAT": Désigne le syndicat signataire à la présente convention.
- 3-1.24 "CONJOINT": Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait, pour une personne non mariée, de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans* avec une personne non mariée qu'elle présente ouvertement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- 3-1.25 "ENFANT A CHARGE": Un enfant de l'employé, de son

conjoint ou des deux ou un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18ème) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25ème) anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

3-1.26 "COLLEGE ou CEGEP": Désigne le Collège d'enseignement général et professionnel Edouard-Montpetit, Campus Longueuil.

3-1.27 "C.E.Q.": Désigne la Centrale de l'enseignement du Québec.

* Lire un (1) an au lieu de trois (3) ans dans le cas où un enfant est issu de l'union.

CHAPITRE 4-0.00 - PREROGATIVES SYNDICALES

Article 4-1.00 - Régime syndical

- 4-1.01 Tout salarié doit comme condition de maintien de son emploi être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention.
- 4-1.02 Tout nouveau salarié, embauché après la date de signature des présentes, doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 4-1.03 Pour les fins d'application de 4-1.01 et 4-1.02, l'employeur doit faire signer, par le salarié, lors de son engagement, de son intégration ou de son transfert d'une autre unité syndicale, une formule d'adhésion au syndicat. Cette formule est semblable à celle prévue à l'annexe I de la présente convention et doit être transmise au secrétaire du syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent.
- 4-1.04 L'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la présente convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que le syndicat accrédité a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le syndicat accrédité.

Article 4-2.00 - Congés pour affaires syndicales et professionnelles

- 4-2.01 Tout salarié en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention.
- 4-2.02 L'employeur reconnaît à tout représentant autorisé du syndicat le droit de s'occuper, de toute affaire syndicale et concernant les conditions de travail, le bien-être ou la sécurité des salariés, durant les heures de travail mais en dehors des heures de repas soit entre

11h et 13h, sauf s'il s'agit de cas d'urgence.

- 4-2.03 Le ou les représentants syndicaux ne doivent être nullement importunés ou subir de tort par le fait ou à l'occasion de leurs activités.
- 4-2.04 De plus, les représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé l'employeur ou son représentant, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, aux frais de l'employeur avec le maintien de tous les droits et privilèges prévus à la convention, à l'occasion:
- a) des rencontres avec l'employeur ou son représentant pour des discussions relatives à des griefs, des mécontentements ou des différends;
 - b) d'enquête sur des griefs, des mécontentements ou des différends ou lors d'audition d'arbitrage;
 - c) des réunions et de la préparation des réunions des comités conjoints prévus à la présente convention;
 - d) des réunions et de la préparation des réunions pour la négociation, la conciliation d'une convention collective et pour la médiation.
- 4-2.05 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son représentant, tout salarié doit se faire accompagner d'un représentant syndical, à défaut de quoi toute entente est nulle, sans valeur et ne peut être utilisée ultérieurement contre ledit salarié ou contre tout autre salarié.
- 4-2.06 Deux représentants syndicaux participent à toute rencontre pour discuter de tout sujet syndical ou professionnel avec l'employeur ou ses représentants lors d'une convocation par ces derniers.
- 4-2.07 Le syndicat a le droit de nommer un délégué qui peut faire durant les heures de travail, sous réserve de la clause 4-2.02, sans perte de traitement, de ses droits et privilèges, l'enquête nécessaire et la discussion de tout grief et de toute mécontentement pouvant surgir au sein du groupe qu'il représente. Si le syndicat le juge nécessaire et avec l'approbation préalable de l'employeur, le syndicat peut nommer plus d'un (1) délégué.
- 4-2.08 Nonobstant les autres dispositions de la présente convention, tout salarié désigné par le syndicat ou la centrale syndicale pour exercer une fonction syndicale

ou professionnelle obtient, à cette fin, un congé avec ou sans solde sur préavis à l'employeur d'au moins cinq (5) jours et ce, pour la période de temps requis. Il conserve et accumule son ancienneté et maintient ses droits, avantages et privilèges prévus dans la présente convention.

4-2.09 Le salarié qui a bénéficié d'un congé en vertu de la clause 4-2.08 et qui désire reprendre son emploi doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier.

A son retour au travail, ce salarié reprend la position qu'il occupait à son départ ou, si la position est abolie, une position équivalente, le tout en respectant les dispositions de la présente convention collective.

4-2.10 A la demande du syndicat, l'employeur continue à verser au salarié en congé, selon la clause 4-2.08, le salaire auquel il aurait eu droit n'eût été de ce congé. Le syndicat rembourse le salaire versé par l'employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

4-2.11 Sur demande du syndicat faite cinq (5) jours à l'avance, le délégué officiel désigné par le syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à des congrès syndicaux ou pour assister à des activités organisées par la C.E.O. ou par un de ses corps affiliés.

Le nombre maximum de jours payés en vertu de la présente clause pour l'ensemble des salariés régis par la présente convention est de vingt-quatre (24) jours pendant la période s'échelonnant du 1er juin au 31 mai, à moins d'entente différente entre les parties.

Les demandes écrites prévues au paragraphe précédent doivent contenir le nom de la ou des personne(s) pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Le syndicat rembourse le salaire versé par l'employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

4-2.12 Le syndicat a le droit de tenir des réunions pour les salariés, dans les locaux de l'employeur, moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais.

4-2.13 Dans tous les cas de libération mentionnés au présent article, l'employeur doit remplacer les salariés libérés selon les dispositions de l'article 8-4.00.

4-2.14 Pour les fins d'application de la clause 4-2.04, les frais de déplacement et de séjour occasionnés par son

PHB
JL

4-2.14 Pour les fins d'application de la clause 4-2.04, les frais de déplacement et de séjour occasionnés par son application sont remboursés en entier par l'employeur dans l'éventualité où ce dernier exige que ces activités se déroulent en dehors des lieux de travail.

Article 4-3.00 - Affichage et distribution

4-3.01 L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat, en nombre suffisant pour en permettre l'accès facile à chaque salarié, des tableaux d'affichage fermés, de dimensions raisonnables.

4-3.02 L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de documents de nature syndicale ou professionnelle et la communication d'avis de même nature à chaque salarié, sur les lieux de travail.

Article 4-4.00 - Documentation

4-4.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'employeur et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.

4-4.02 Au plus tard le 10 septembre de chaque année, l'employeur fournit au syndicat la liste complète, par ordre alphabétique, des salariés couverts par la présente convention en indiquant pour chacun:

1. - ses nom et prénom;
- son adresse personnelle;
- son numéro d'assurance sociale;
- sa date de naissance;
2. - son statut d'employé;
- sa date d'entrée en service;
- ses poste et lieu de travail;
3. - sa classe d'emploi;
- son ancienneté;
- son salaire (échelle).

4-4.03 L'employeur fournit mensuellement par écrit au syndicat les informations suivantes:

- a) le nom des personnes qui acquièrent le statut de salarié permanent avec leur date d'embauchage ainsi

que les autres informations prévues à 4-4.02;

- b) le nom des personnes qui ont quitté leur emploi et la date à laquelle cet événement s'est produit;
- c) le nom des salariés qui ont changé de poste ainsi que le titre du nouveau poste et la date du changement;
- d) les changements d'adresse portés à sa connaissance.

- 4-4.04 L'employeur transmet simultanément au syndicat, copies de toutes directives adressées à un salarié, à un groupe de salariés ou à l'ensemble des salariés.
- 4-4.05 L'employeur fournit également au fur et à mesure au syndicat, copie de toute circulaire ou directive concernant le salarié ou le syndicat.
- 4-4.06 Le syndicat fournit à l'employeur les noms de ses représentants syndicaux et l'avise de tout changement.
- 4-4.07 L'employeur transmet au syndicat le nom de tout salarié qui obtient un congé avec ou sans solde en spécifiant la nature et la durée de ce congé.
- 4-4.08 L'employeur fournit dans les quinze (15) jours au syndicat copie de tout document et formule complétés par le salarié, soit au moment de son embauchage ou en cours d'emploi.

Article 4-5.00 - Cotisation syndicale

- 4-5.01 L'employeur retient, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet au syndicat ou à l'organisme désigné par lui les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours qui suivent chaque fin de mois.

Cette remise est accompagnée d'une liste des salariés cotisés et du montant déduit pour chacun.
- 4-5.02 Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale apporté par le syndicat prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changement a été expédié à l'employeur.
- 4-5.03 Laliberté et Associés inscrit les montants déduits entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année en vertu du présent article sur les feuillets T-4 et TP-4 qu'il fait parvenir, pour fins d'impôt, à toutes les personnes qui ont cotisé.

4-5.04

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale du présent article. Cependant, Laliberté et Associés doit transmettre au syndicat toute réclamation concernant les déductions faites en vertu du présent chapitre et le syndicat s'engage à prendre le fait et cause de l'employeur en pareil cas.

De plus, le syndicat doit payer à Laliberté et Associés toutes sommes dues conformément à la décision finale.

4-5.05

Laliberté et Associés transmet au syndicat, au plus tard le 1er juin de chaque année, la liste des cotisants en deux (2) copies avec les données suivantes:

- nom et prénom;
- adresse complète;
- numéro d'assurance sociale;
- statut;
- salaire effectivement versé;
- cotisation syndicale effectivement perçue.

Avec le rapport prévu ci-haut, l'employeur fera remise de tout écart pouvant exister entre le résultat du rapport détaillé et la cotisation déjà versée dans l'année civile.

CHAPITRE 5-0.00 - CONGES

Article 5-1.00 - Congés statutaires

5-1.01 a) Les salariés régis par les présentes bénéficient des congés statutaires suivants:

- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête du Travail;
- la Fête de l'Action de Grâce;
- le 25 décembre;
- le 1er janvier.

b) De plus, les salariés bénéficient annuellement de sept (7) congés mobiles.

Ces congés peuvent être utilisés pour combler l'écart entre la période des vacances des salariés et la période de fermeture du Collège durant les vacances de Noël, ou encore durant des journées pédagogiques ou d'autres journées de fermeture du Collège.

Si l'employé n'utilise pas ses congés mobiles durant les périodes prévues au paragraphe précédent, il peut les utiliser à d'autres moments après entente avec l'employeur.

Les congés mobiles non utilisés au 15 mai s'accumulent et sont utilisés à l'intérieur des deux (2) années suivantes.

5-1.02 Si l'un ou l'autre des congés ci-haut mentionnés coïncide avec un jour non ouvrable, ce congé est reporté au premier jour ouvrable qui suit ce congé à moins d'entente contraire entre le syndicat et l'employeur.

5-1.03 Pour bénéficier d'un congé statutaire prévu à la clause 5-1.01, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation préalable de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

5-1.04 Le salarié qui quitte définitivement son emploi a droit au paiement des jours de congés mobiles accumulés à la date de son départ. L'employeur applique les mêmes modalités que celles prévues à la clause 6-1.05 a).

5-1.05 Pour avoir droit aux congés statutaires prévus à la clause 5-1.01 a), le salarié remplaçant doit avoir travaillé la veille ou le lendemain du congé ou avoir travaillé dix (10) jours au cours du mois précédant le congé statutaire; ledit congé sera payé au prorata des

heures travaillées durant le mois qui précède le congé.

Toutefois, les salariés remplaçants ont droit minimalement aux six (6) congés statutaires au prorata des heures travaillées entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année. Si au 31 décembre, par application des alinéas précédents, le minimum prévu au présent paragraphe n'est pas atteint, l'employeur verse la différence au salarié et ce à compter du 1er juin 1985.

- 5-1.06 Les salariés remplaçants ont droit aux congés mobiles prévus à 5-1.01 b) au prorata des heures travaillées entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année.
- 5-1.07 Les montants prévus aux clauses 5-1.05 et 5-1.06 seront versés aux salariés sur un chèque séparé avec la dernière paie de l'année civile.
- 5-1.08 Aux fins d'application de la présente clause pour l'année 1985, l'employeur ne tiendra compte que des quatre (4) congés statutaires et des trois (3) congés mobiles survenus après le 1er juin 1985.

Article 5-2.00 - Congés civiques ou civils

- 5-2.01 De plus, les salariés bénéficient de tous les autres congés durant la période du calendrier scolaire, décrétés par le gouvernement.
- 5-2.02 Pour les salariés remplaçants, les conditions prévues aux clauses 5-1.05 et 5-1.07 s'appliquent.

Article 5-3.00 Congés sociaux

- 5-3.01 Les salariés ont droit à trois (3) jours de congés payés pour:
- a) le décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, d'un grand-parent, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère;
 - b) le mariage de l'employé.

Cela s'applique également aux salariés remplaçants qui remplacent depuis un mois et plus au moment de l'événement ci-haut prévu.

Pour les autres salariés remplaçants, ces congés sont sans solde sauf pour une journée de congé payé à l'occasion d'un événement ci-haut prévu.

- 5-3.02 De plus, l'employeur permet à un salarié de s'absenter sur demande et sans perte de traitement, pour le temps où:
- a) le salarié, à la demande expresse de l'employeur, subit un examen médical;
 - b) le salarié subit un examen médical exigé par le ministère des Affaires Sociales. Pour le salarié remplaçant le congé prévu au présent paragraphe est sans solde.

Article 5-4.00 - Congés sans solde

- 5-4.01 Sur demande à l'employeur, le salarié obtient un congé sans solde d'une durée d'une année ou moins; l'employeur ne peut s'objecter à une telle demande.
- 5-4.02 Tout salarié régulier peut bénéficier des dispositions du présent article.
- 5-4.03 Tout congé sans solde peut être renouvelé par l'employeur sur demande du salarié.
- 5-4.04 Toute demande et tout renouvellement de congé sans solde doit être fait par écrit, au moins un (1) mois à l'avance à moins d'entente différente entre l'employeur et le salarié.
- 5-4.05 Durant son absence, le salarié en congé sans solde cumule de l'ancienneté si son congé sans solde n'excède pas un (1) an, à l'exception des cas prévus à la clause 7-1.06. Les années de service continuent de s'accumuler dans la classe d'emploi qu'il détenait au moment de son départ.
- 5-4.06 De plus, le salarié en congé sans solde a droit de participer aux régimes d'assurances collectives prévus par la présente convention s'il en fait la demande et s'il verse la totalité de la prime au début du congé.
- 5-4.07 A son retour, le salarié reprend la position qu'il détenait à son départ à moins d'entente contraire entre le salarié et l'employeur.
- 5-4.08 Un maximum de trois (3) salariés peuvent bénéficier en même temps d'un congé partiel sans salaire ou d'un congé sans solde.

Article 5-5.00 - Congé partiel sans salaire

5-5.01 Un congé partiel sans salaire est accordé au salarié, sur demande, dans les cas suivants:

- 1) pour prolonger un congé maternité;
- 2) pour fins de perfectionnement;
- 3) pour prendre soin ou pour garder un enfant;
- 4) pour prendre soin du conjoint invalide;
- 5) pour raisons personnelles dans le cas d'une personne âgée de cinquante-cinq (55) ans ou plus.

Le salarié continue d'accumuler l'ancienneté et de bénéficier des divers régimes d'assurance en payant sa quote-part.

5-5.02 Tout salarié à temps plein peut, à la condition d'en faire la demande à l'employeur au moins un (1) mois à l'avance, se prévaloir d'un congé partiel sans salaire, pour une période n'excédant pas un (1) mois. Dans tel cas, le salarié continue d'accumuler l'ancienneté et peut, en payant sa quote-part, continuer à bénéficier des divers régimes d'assurance.

5-5.03 L'employeur doit informer le syndicat à chaque fois qu'un salarié se prévaut du présent article.

5-5.04 Un maximum de trois (3) salariés peuvent bénéficier en même temps d'un congé partiel sans salaire ou d'un congé sans solde prévu à l'article 5-4.00. Si un choix s'impose, le critère d'ancienneté déterminera le ou les bénéficiaires.

5-5.05 Le salarié et l'employeur doivent convenir de l'organisation du congé partiel sans salaire.

A défaut d'entente sur le nombre de jours de congés par semaine, le salarié a droit à un maximum de deux (2) jours sans solde par semaine.

CHAPITRE 6-0.00 - VACANCES ANNUELLES

Article 6-1.00 - Durée des vacances

- 6-1.01 a) Tout salarié a droit annuellement à trois (3) semaines de vacances (15 jours ouvrables) payés au taux régulier de son salaire après deux ans d'ancienneté au 15 mai suivant la période de vacances.
- b) Pour les salariés ayant plus d'un an et moins de deux (2) ans d'ancienneté au 15 mai suivant la période de vacances, les vacances seront de deux (2) semaines (10 jours ouvrables).
- c) Pour les salariés qui auront moins d'un an d'ancienneté au 15 mai suivant la période de vacances, les vacances seront de une (1) journée par mois travaillé, étant entendu que 9 mois travaillés donnent droit à deux (2) semaines de vacances.

Dans tous les cas ci-haut prévus, l'ancienneté se calcule conformément à l'annexe VI.

6-1.02 Les semaines de vacances prévues à la clause 6-1.01 sont prises durant la période de fermeture du collège, entre la mi-décembre et la mi-janvier.

6-1.03 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables de la période de vacances, le congé est ajouté au début ou à la fin de la période de vacances, au choix du syndicat (ex.: Noël et Jour de l'An).

6-1.04 Pour les salariés à temps partiel, les vacances seront payées au prorata des heures travaillées ou payées.

6-1.05 a) Le salarié qui quitte son emploi a droit au paiement des jours de vacances accumulés à la date de son départ. En cas de décès du salarié, ces sommes sont remises aux ayants droit. Les sommes dues en vertu de la présente clause sont payables dans les quinze (15) jours du départ ou du décès du salarié.

b) Le salarié qui quitte son emploi avant la fin de l'année scolaire et qui a reçu toutes les sommes exigibles en vertu des clauses 6-1.01 et 6-2.00 s'engage à remettre au prorata du temps travaillé l'excédent des sommes qu'il a reçues pour fins de vacances. Ce remboursement, s'il y a lieu, devra être effectué dans les vingt (20) jours ouvrables du départ du salarié, sur réception d'une facture expédiée par l'employeur.

- 6-1.06 Aux fins d'application du présent article, les jours de vacances sont calculés de la façon suivante:
- a) Le salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances (dix (10) jours ouvrables) accumule un (1) jour par mois travaillé ou rémunéré, étant entendu que neuf (9) mois donnent droit à dix (10) jours ouvrables, ou 5.3% du salaire brut.
 - b) Le salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances (quinze (15) jours ouvrables) accumule un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois travaillé ou rémunéré, ou 8% du salaire brut.
- 6-1.07 Si un salarié est rappelé au travail avant la fin de ses vacances, il a le droit soit de reporter ses journées de vacances non utilisées à une date ultérieure, soit de se faire rembourser lesdites journées.
- 6-1.08 Si un salarié change de statut en cours d'année (ex.: temps partiel, temps plein) son pourcentage de vacances est réajusté et versé, à la date du changement de statut.
- 6-1.09 Pour les salariés remplaçants ayant moins de deux (2) années d'ancienneté au 31 décembre de l'année, ces derniers recevront 5.3% de leur salaire brut en rémunération pour les vacances annuelles.
- Pour les salariés remplaçants ayant deux (2) années d'ancienneté et plus au 31 décembre de l'année, ces derniers recevront 8% de leur salaire brut en rémunération pour les vacances annuelles.
- L'ancienneté des remplaçants se calcule conformément à l'Annexe VI.
- 6-1.10 Les salariés remplaçants reçoivent la rémunération des vacances sur un chèque séparé en même temps que la dernière paie de l'année et ce, à compter du 1er juin 1985.

Article 6-2.00 - Rémunération des vacances

- 6-2.01 Le salarié reçoit la rémunération de ses vacances sur un chèque séparé et en même temps que l'avant-dernière paye précédant le début desdites vacances, et sur un chèque séparé à la fin de la première semaine de travail de janvier.
- Le salarié ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté reçoit un premier chèque comportant ses jours ouvrables de vacances et au retour un chèque comportant les congés

statutaires et les congés mobiles qui lui sont dus.

Le salarié ayant moins de deux (2) ans et plus d'un (1) an d'ancienneté reçoit les dix (10) jours ouvrables de vacances et au retour, un chèque comportant les congés statutaires et les congés mobiles qui lui sont dus.

Le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, reçoit la totalité des jours de vacances, congés statutaires et des congés mobiles avant le départ.

CHAPITRE 7-.00 - ANCIENNETE

Article 7-1.00 - Ancienneté

7-1.01 L'ancienneté signifie la durée du service d'un salarié couvert par le certificat d'accréditation auprès de l'employeur.

7-1.02 L'ancienneté se calcule en années et en mois et débute à compter de la date du premier jour de travail à la cafétéria du collège.

Le mode de calcul de l'ancienneté est celui décrit à l'annexe VI.

7-1.03 Le salarié qui effectue 50% et plus des heures de travail d'une semaine régulière de travail, accumule un (1) an d'ancienneté par année de service au 15 mai.

7-1.04 Pour le salarié qui effectue moins de 50% des heures de travail d'une semaine régulière de travail, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, en mois travaillés ou payés au 15 mai, compte tenu des heures normales prévues à la convention.

Nonobstant ce qui précède, pour le salarié remplaçant, l'ancienneté est calculée uniquement selon la date d'entrée en service à la cafétéria. Si un salarié remplaçant a démissionné en cours de service à la cafétéria, son ancienneté sera calculée à compter de la dernière date de son entrée en service. Toutefois, si un salarié remplaçant obtient un poste en vertu de l'article 8-1.00, l'ancienneté accumulée à titre de salarié remplaçant sera calculée au prorata des heures travaillées par rapport aux heures normales prévues à la convention pour chacune des années.

Un salarié remplaçant ne peut pas utiliser son ancienneté pour déplacer ou devancer un salarié régulier dans l'application de la convention collective.

7-1.05 Les salariés conservent et accumulent l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) lors du service actif;
- b) pour des absences prévues ou autorisées par la présente convention;
- c) lors des mises à pied n'excédant pas douze (12) mois;

- d) lors de fusion, annexion, intégration ou restructuration scolaire, par législation ou autrement;
- e) pour absences par maladie ou accident;
- f) pour congés pour affaires syndicales ou professionnelles;
- g) pour un congé prévu à l'article 10-3.00;
- h) pour congé partiel sans salaire;
- i) pour congé sans solde d'une durée inférieure à un (1) an.

7-1.06 Les salariés conservent mais n'accumulent pas d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) congés sans solde d'une durée supérieure à un (1) an;
- b) pour remplir une charge publique excédant un (1) an.

7-1.07 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) suite à un congédiement sauf si celui-ci a été annulé par une sentence arbitrale découlant de la procédure de grief ou si celui-ci est suivi d'un réengagement dans les douze (12) mois qui suivent ledit congédiement;
- b) suite au départ ou à la démission volontaire et sans contrainte du salarié, sauf si ce dernier est réengagé dans les douze (12) mois qui suivent;
- c) suite à la retraite du salarié.

7-1.08 Les deux (2) listes d'ancienneté apparaissant à l'annexe VII, constituent les listes mises à jour au 15 mai 1985.

7-1.09 Au 10 septembre de chacune des années, l'employeur transmet au syndicat les listes d'ancienneté des salariés en nombre suffisant pour être affichées sur les lieux de travail et fait parvenir par courrier une copie desdites listes à chacun des salariés en congé, en vertu de la présente convention. S'il y a lieu à des rectifications, le salarié ou le syndicat peut recourir à la procédure des griefs et à l'arbitrage.

7-1.10 Les listes d'ancienneté affichées deviennent officielles trente (30) jours après sa réception par le syndicat sous réserve d'un grief soumis avant que les listes ne deviennent officielles.

CHAPITRE 8-0.00 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

8-0.01 Aux fins d'application de la présente convention, est réputé répondre aux exigences de la tâche:

1. tout salarié à l'emploi de l'employeur à la date de signature de la présente convention pour une tâche à l'intérieur de sa classification, ou
2. un salarié qui possède l'expérience d'au moins un (1) mois à temps plein ou l'équivalent dans la tâche en question, ou
3. un salarié qui possède des connaissances particulières, ou une expérience pertinente pour la tâche en question.

8-0.02 Les exigences de la tâche doivent être pertinentes et en relation avec la fonction.

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Article 8-1.00 - Postes vacants

8-1.01 Sous réserve de l'article 9-3.00, dès qu'une position devient vacante ou est créée, l'employeur doit respecter la procédure qui suit:

- a) il affiche ladite position dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent et ce, pour une durée de cinq (5) jours ouvrables, et en remet simultanément une copie au syndicat;
- b) le salarié peut, à l'intérieur de la période d'affichage, poser sa candidature par écrit;
- c) l'employeur procède à la nomination dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage en respectant les dispositions de la clause 8-1.04.

8-1.02 L'avis prévu à la clause 8-1.01 a) doit être affiché au tableau d'affichage et doit contenir le titre de la classification, l'échelle de salaire et le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises.

8-1.03 L'employeur avise par écrit tout salarié absent au moment de l'affichage.

- 8-1.04 Conformément à la clause 8-1.01, l'employeur comble la position vacante dans l'ordre et de la façon suivante tout en respectant les clauses 8-0.01 et 8-0.02:
- a) en rappelant un salarié inscrit sur la liste de rappel, prévue à la clause 9-3.05 qui détient la même classification ou qui détient une autre classification et qui satisfait aux exigences normales de la tâche;
 - b) en accordant le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche;
 - c) en embauchant une personne de l'extérieur à condition qu'aucun des salariés ne satisfasse aux exigences normales de la tâche;

Avant d'embaucher une personne de l'extérieur, l'employeur accorde la préséance au salarié remplaçant qui possède le plus d'ancienneté pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

- 8-1.05 Le défaut de demander ou le refus d'accepter de remplir une position vacante ne peut affecter en rien le droit d'un salarié d'accéder par la suite à toute promotion ou d'obtenir une mutation, ni ne peut affecter ses droits d'ancienneté pour l'avenir, ni ses droits au rappel lors d'une mise à pied.
- 8-1.06 Le salarié ne peut être soumis à aucun test ou examen écrit ou oral pour tout mouvement de personnel à moins d'entente contraire entre le syndicat et l'employeur.
- 8-1.07 L'employeur, au cours d'une période d'un (1) mois, fournit au salarié concerné toute l'assistance nécessaire à l'apprentissage de sa nouvelle position.
- 8-1.08 Dans les cas prévus à la clause 8-1.04 b), le salarié concerné a le droit de revenir à son ancienne position dans les trente (30) jours suivant sa nomination. Après ces trente (30) jours, si l'employé n'est pas revenu à son ancienne position, l'ancienne position du salarié devient vacante et doit être comblée conformément au présent article.
- 8-1.09 Si une nouvelle classe d'emploi doit être ajoutée au plan de classification prévu à l'annexe V de la présente convention, le taux horaire de cette nouvelle classe d'emploi devra faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat, à défaut de quoi, la procédure de grief et d'arbitrage prévue au chapitre 11-0.00 s'appliquera.
- 8-1.10 Tout nouveau salarié est réputé posséder les

qualifications requises pour l'accomplissement de sa fonction tout en respectant sa période d'essai.

- 8-1.11 Toute décision prise par l'employeur à l'encontre du présent article rend nulle et de nul effet toute dite décision, geste ou attitude.

Article 8-2.00 - Promotion

- 8-2.01 Lors d'une promotion à une classification supérieure, le salarié reçoit immédiatement le titre et le salaire correspondant.
- 8-2.02 Le salarié qui obtient une promotion a droit, au cours d'une période de trente (30) jours suivant sa nomination, de retourner à son ancienne position.
- 8-2.03 Durant cette période de trente (30) jours, ce salarié demeure titulaire de la position qu'il occupait, cette dernière ne pouvant être déclarée vacante pendant ladite période. Cependant, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de soustraire l'employeur de son obligation de combler ladite position à l'aide d'un salarié remplaçant.
- 8-2.04 De plus, l'employeur a l'obligation de fournir, au salarié concerné, toute l'aide nécessaire à l'apprentissage de la nouvelle fonction aux fins de faciliter le passage du salarié à la classification supérieure.

Article 8-3.00 - Mutation

- 8-3.01 Tout salarié qui désire obtenir une mutation doit en faire une demande par écrit au moment de l'affichage d'une position vacante ou nouvellement créée.
- 8-3.02 Le salarié qui demande et se voit accorder une mutation a droit, au cours d'une période de trente (30) jours suivant sa mutation, de retourner à sa position d'origine.

Article 8-4.00 - Remplacement d'un salarié absent

- 8-4.01 L'employeur doit tout mettre en oeuvre pour remplacer un salarié absent de son travail pour quelque raison que ce soit. Si cette absence est supérieure à deux (2) jours ouvrables, l'employeur a l'obligation de le remplacer.
- 8-4.02 Pour une absence inférieure à deux (2) mois, l'employeur fait appel au salarié remplaçant qui est inscrit sur la

liste de remplaçants par ordre d'ancienneté.

- 8-4.03 Le cas échéant, le salarié remplaçant, à l'intérieur de l'horaire normal de travail effectuera au moins le même nombre d'heures de travail hebdomadaire, conformément à l'horaire régulier, qu'effectuerait le salarié qu'il remplace.
- 8-4.04 Au début de chaque année scolaire, l'employeur établit une liste de salariés remplaçants par ordre d'ancienneté. Cette liste est maintenue à jour et l'employeur s'y réfère à chaque fois qu'un salarié remplaçant est requis. L'employeur fournit copie de cette liste au syndicat.
- 8-4.05 Si l'absence est égale ou supérieure à deux (2) mois, l'employeur applique la procédure prévue à l'article 8-1.00 à l'exception de la clause 8-1.04. L'employeur doit d'abord offrir en priorité la position vacante à un employé en fonction par ordre d'ancienneté et qui satisfait aux exigences normales de la tâche tout en respectant les clauses 8-0.01 et 8-0.02.
- L'employé qui accepte ladite position conserve la position dont il est déjà titulaire avec tous les droits et privilèges prévus à la présente convention, incluant l'application de la clause 8-1.08.
- Si la position n'est pas comblée par un employé en fonction, l'employeur fait appel aux salariés dont les noms apparaissent à la liste de rappel des salariés mis à pied dans l'ordre prévu à la clause 9-3.05.
- Si la position n'est pas comblée par un employé sur la liste de rappel, l'employeur fait appel par ordre d'ancienneté aux salariés inscrits sur la liste de remplaçants prévue à la clause 8-4.02.
- 8-4.06 Tout salarié qui accepte d'occuper temporairement une classification autre que la sienne et le plaçant dans une classification supérieure à la sienne, reçoit, si le travail excède trois (3) heures, pour tout le temps de l'accomplissement de ce travail, le traitement de la classification concernée.
- 8-4.07 Tout salarié qui accepte d'occuper temporairement, à la demande de l'employeur, une classification autre que la sienne et le plaçant dans une classification inférieure à la sienne, ne doit subir aucune diminution de salaire pour tout le temps de l'accomplissement de ce travail.
- 8-4.08 L'employeur et le syndicat peuvent convenir de modifier les délais et la procédure prévue au présent article.

CHAPITRE 9-0.00 - SECURITE D'EMPLOI

Article 9-1.00 - Position garantie

9-1.01 Le titulaire d'une position a le droit d'occuper sa position tant qu'il le désire sous réserve des dispositions de la convention collective.

Article 9-2.00 - Abolition de position

9-2.01 Aucune position ne peut être abolie à moins qu'il y ait eu entente préalable avec le syndicat.

En cas de désaccord, les parties conviennent de référer le litige directement à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11-2.00.

9-2.02 Le salarié qui occupait une position abolie doit être placé dans une position équivalente à la même classe d'emploi et sans perte de traitement. À défaut de l'existence d'une telle position au moment de l'abolition, l'employeur procède selon les dispositions de l'article 9-3.00

Article 9-3.00 Surplus de personnel

9-3.01 Si pour des raisons budgétaires indépendantes de sa volonté, l'employeur se voit dans l'obligation de réduire le nombre de ses salariés assujettis à la présente convention collective, l'employeur pourra procéder à des mises à pied pour surplus de personnel.

9-3.02 Telle réduction du nombre des salariés devra être à la mesure de l'événement prévu à la clause précédente.

9-3.03 L'employeur devra procéder aux mises à pied dans la classe d'emploi où la réduction s'applique en suivant l'ordre suivant, étant entendu que les classes "caissière" et "aide général de cuisine (Classe II)" ne forment qu'une seule classe aux fins d'application du présent article:

1. le salarié remplaçant
2. le salarié à l'essai
3. le salarié permanent

et ce, selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Si la réduction résulte d'une abolition de position, l'employé permanent qui se retrouve en surplus a le droit de déplacer un salarié permanent ayant moins d'ancienneté, ou, à défaut, un salarié en probation jusqu'au salarié remplaçant. Le même privilège s'applique au salarié déplacé jusqu'à ce qu'il atteigne le salarié remplaçant et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

Le salarié en surplus a également le droit de déplacer un salarié d'une autre classe d'emploi pourvu que le salarié en surplus possède plus d'ancienneté et satisfasse aux exigences normales du poste tout en respectant les clauses 8-0.01 et 8-0.02. Le salarié déplacé a les mêmes privilèges.

9-3.04 Les salariés concernés devront recevoir un préavis soit d'au moins deux (2) semaines avant la mise à pied.

9-3.05 Les salariés mis à pied sont alors inscrits sur une liste de rappel pendant une période d'un an. Dès qu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé dans la classe d'emploi, le salarié inscrit sur la liste de rappel est rappelé dans l'ordre inverse prévu à la clause 9-3.03

9-3.06 Si un salarié à temps plein se voit dans l'obligation de déplacer un salarié à temps partiel ou un salarié remplaçant il a le choix d'être immédiatement placé sur la liste de rappel.

Article 9-4.00 - Mise à pied temporaire et rappel au travail

9-4.01 A la mi-mai de chaque année, l'employeur met à pied ses salariés de façon temporaire. Les mises à pied temporaires se font par ordre inverse d'ancienneté à l'intérieur de chaque classe d'emploi en commençant par le salarié qui a le moins d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, le salarié, par ordre d'ancienneté, peut choisir la date de sa mise à pied parmi les dates de départ prévues par l'employeur.

Au plus tard à la mi-août de chaque année, l'employeur rappelle tous ses employés qu'il a mis à pied à la mi-mai et ce, par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classe d'emploi.

Ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur d'effectuer des mises à pied pour surplus de personnel

tel que prévu à l'article 9-3.00, ni de le soustraire de ses obligations vis-à-vis ses salariées mis à pied.

Article 9-5.00 - Changements techniques, administratifs, technologiques, fusion, contrats à forfait

9-5.01

Avant de procéder à tout changement technique, administratif, technologique, à toute fusion ou à l'octroi de contrats à forfait ou l'équivalent ayant des effets sur la sécurité d'emploi et/ou sur les fonctions des salariés, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer conformément à l'article 18-0.00 aux fins de procéder à l'analyse desdits changements et de diminuer l'impact des changements sur les salariés concernés.

CHAPITRE 10-0.00 - SECURITE SOCIALE

Article 10-1.00 - Caisse de congés

10-1.01 A compter du 1er juin 1985, les salariés réguliers autres que les remplaçants bénéficient d'une caisse de cinq (5) jours, lesquels peuvent être utilisés à l'occasion d'absences pour maladie ou accident.

Si un salarié le désire, il peut utiliser sa caisse de cinq (5) jours pour combler toute perte de salaire qui pourrait être causée par des jours de congés pédagogiques.

10-1.02 Au premier septembre de chaque année, l'employeur crédite à chaque salarié une nouvelle banque de cinq (5) jours dont le résidu est monnayable à 100% et est versé sur un chèque séparé le 30 août de chaque année.

10-1.03 Pour toutes les absences en vertu de la clause 10-1.01, l'employeur maintient le salaire du salarié comme s'il était au travail.

Article 10-2.00 - Caisse d'économie ou d'épargne

10-2.01 Le syndicat avise l'employeur du choix qu'il a fait de la caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à l'employeur une formule type d'autorisation de déduction.

10-2.02 L'employeur doit collaborer pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

10-2.03 Au plus tard trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à l'employeur, celui-ci prélève sur chaque versement de traitement du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

10-2.04 Au plus tard trente (30) jour après un avis écrit d'un salarié à cet effet, l'employeur modifie ou cesse la retenue de la contribution du salarié à la caisse d'épargne ou d'économie.

10-2.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée le jour de leur prélèvement.

10-2.06 Dans l'éventualité où l'employeur abandonne le système

actuel (informatique) de prélèvement des montants prévus au présent article, le syndicat s'engage à rencontrer l'employeur pour convenir des nouvelles modalités de prélèvement.

Article 10-3.00 - Congés de maternité

- 10-3.01 Dans tous les cas de maternité, la salariée obtient un congé sans solde qui lui permet de quitter temporairement sa position et lui donne droit, après la naissance de son enfant ou après un avortement, de reprendre la position qu'elle détenait au moment du départ.
- 10-3.02 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à cet effet à l'employeur au moins deux semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt.
- 10-3.03 Le congé prévu à l'article 10-3.01 est d'une durée de vingt (20) semaines, dont la répartition avant et après l'accouchement est laissée à la discrétion de la salariée.
- 10-3.04 Dès son retour au travail, la salariée présente un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie.
- 10-3.05 Cependant, s'il y a des complications à l'occasion d'un accouchement ou d'une grossesse, la salariée peut, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant, prolonger ce congé. Pour se prévaloir de cette prolongation, la salariée doit informer l'employeur de son intention d'ainsi prolonger le congé, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue pour son retour.
- 10-3.06 Nonobstant la clause 10-3.05, si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension de congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- 10-3.07 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 10-3.05 et 10-3.06, la salariée bénéficie des

avantages suivants:

- 1) régimes d'assurance (employeur et employée versant leur quote-part);
- 2) accumulation des vacances;
- 3) accumulation des congés de maladie;
- 4) accumulation de l'ancienneté;
- 5) accumulation du service continu aux fins d'acquisition de la permanence.

La salariée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité.

10-3.08

La salariée qui désire allaiter ou éduquer son enfant, peut prolonger son congé de maternité prévu à la clause 10-3.01 par un congé sans solde, pour une période n'excédant pas un (1) an avec garantie de réintégration à sa position. Pour se prévaloir de cette prolongation, la salariée doit informer l'employeur de son intention d'ainsi prolonger le congé, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue pour son retour.

10-3.09

Pendant la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 10-3.08, la salariée conserve son lien d'emploi. En conséquence, elle continue de bénéficier des droits et privilèges prévus dans la convention collective.

10-3.10

L'employeur a l'obligation d'informer tout le personnel de l'établissement lorsque se sont déclarés des cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus.

10-3.11

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même catégorie d'emplois ou, si elle y consent, d'une autre catégorie d'emplois, dans les cas suivants:

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

- 10-3.12 Si l'affectation, prévue à la clause 10-3.11, ne peut être effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial sans salaire qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.
- 10-3.13 La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:
- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
 - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.
- 10-3.14 Durant ces congés spéciaux prévus à la clause 10-3.13, la salariée peut se prévaloir de sa banque de congés-maladie.
- 10-3.15 Durant les congés spéciaux prévus ^{aux clauses} 10-3.12 et 10-3.13, la salariée bénéficie des avantages prévus au premier paragraphe de la clause 10-3.07. RMS
2.5
K
- 10-3.16 Un congé de paternité de deux (2) jours payés par l'employeur est accordé à tout travailleur dont la conjointe accouche ou lors de l'adoption d'un enfant.
- 10-3.17 Les dispositions du congé de maternité s'appliquent également en cas d'adoption, de fausse-couche ou d'avortement.

Article 10-4.00 - Réglementation des absences

- 10-4.01 Dans tous les cas d'absence, sauf en cas d'impossibilité, le salarié concerné avise son supérieur

immédiat de son incapacité de se présenter au travail.

- 10-4.02 A son retour au travail, le salarié complète la formule apparaissant à l'annexe II. Le supérieur immédiat la signe, la date et en remet immédiatement une copie au salarié concerné.
- 10-4.03 Le salarié ayant satisfait aux exigences de 10-4.02, son absence est réputée autorisée à moins que dans un délai de dix (10) jours de la signature par le salarié de la formule apparaissant à l'annexe II, l'employeur ne conteste par écrit l'exactitude des informations y apparaissant, en indiquant les motifs à l'appui de sa décision. Dans tous les cas de contestation, l'employeur avise simultanément le salarié et le syndicat. Le salarié peut contester la décision de l'employeur selon la procédure de grief prévue au chapitre 11-0.00.

Article 10-5.00 - Mesures disciplinaires

- 10-5.01 Tout salarié convoqué pour raison disciplinaire doit être accompagné d'un représentant du syndicat. Le salarié et le syndicat doivent recevoir un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures, cependant l'employeur n'est pas tenu de respecter ce délai en cas d'urgence.
- 10-5.02 Tout avertissement écrit ou toute réprimande à l'endroit d'un salarié doit émaner de l'employeur ou de son représentant pour être versé au dossier personnel dudit salarié. Tel avertissement ou réprimande peut être adressé au salarié en tout temps sous réserve des dispositions qui suivent.
- 10-5.03 A la seule fin d'en attester la connaissance, toute réprimande écrite ou avertissement écrit doit être contresigné par le salarié ou, s'il refuse, par le représentant du syndicat qui ne peut refuser.
- 10-5.04 Les réprimandes écrites ou avertissements écrits non contresignés ne peuvent être versés au dossier personnel du salarié.
- 10-5.05 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eu est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.
- 10-5.06 Tout avertissement écrit porté au dossier personnel d'un salarié devient nul et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission sauf s'il est suivi d'une réprimande de même nature à l'intérieur de ce délai.

- 10-5.07 Toute réprimande écrite portée au dossier personnel d'un salarié devient nulle et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie à l'intérieur de ce délai d'une réprimande de même nature.
- 10-5.08 L'employeur ne peut produire ou invoquer les réprimandes écrites ou avertissements écrits versés au dossier personnel d'un salarié lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.
- 10-5.09 Les avertissements écrits et réprimandes écrites non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués lors d'arbitrage.
- 10-5.10 Une réprimande écrite ne peut être versée au dossier du salarié que si elle a été précédée d'au moins un avertissement sur le même sujet.
- 10-5.11 En tout temps, sauf entre 11 h 00 et 13 h 00, le salarié peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour consulter son dossier personnel accompagné ou non d'un représentant syndical. De plus, il peut faire reproduire tout document y apparaissant et ce, aux frais de l'employeur.
- 10-5.12 Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite, de même que toute mesure disciplinaire peuvent être contestés par le salarié et le syndicat en utilisant la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 11-0.00 de la présente convention. En cas d'arbitrage, il revient à l'employeur, par preuve régulièrement administrée, d'établir que l'avertissement, la réprimande et/ou la mesure disciplinaire relèvent d'une cause juste et suffisante.

Article 10-6.00 - Congédiement

- 10-6.01 Avant de procéder au congédiement d'un salarié, l'employeur ou son représentant a l'obligation de rencontrer le salarié accompagné de deux (2) représentants syndicaux au choix du salarié. Lors de cette rencontre, laquelle est tenue sans préjudice aux droits et privilèges des parties, l'employeur ou son représentant remet, par écrit, les motifs du congédiement.

Tout congédiement devra être précédé, à moins de circonstances graves, de deux (2) réprimandes écrites portant sur les motifs invoqués par ce congédiement.

De plus, l'employeur doit permettre un temps raisonnable

entre les deux (2) réprimandes pour que le salarié puisse s'amender.

- 10-6.02 Dès qu'un salarié est congédié, le syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 10-6.03 Dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables du congédiement, le syndicat peut procéder directement à l'arbitrage prévu à l'article 11-2.00.
- Toutefois, le syndicat a l'obligation de rencontrer LALIBERTE & ASSOCIES dans les cinq (5) jours de la demande de ce dernier afin de tenter de régler le litige avant le stade du grief.
- 10-6.04 Dans tous les cas de congédiement, la preuve incombe à l'employeur; ce dernier doit prouver que le congédiement est effectué pour une cause juste et suffisante.
- 10-6.05 L'employeur peut, durant la période d'essai, congédier un salarié et ce dernier ne peut avoir recours à la procédure de règlement de grief ou d'arbitrage.

Article 10-7.00 - Hygiène, santé et sécurité au travail

- 10-7.01 L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, l'hygiène, la santé et la sécurité de tous les salariés en tout temps sur les lieux de travail.
- L'employeur reconnaît que les lois et règlements s'y rapportant deviennent partie intégrante de la convention collective.
- 10-7.02 Dans les cas d'accidents de travail ou de maladies industrielles contractées à l'occasion ou résultant de l'exercice de ses fonctions, le salarié a droit à son plein salaire et à tous les bénéfices présents ou futurs, prévus par la présente convention collective pour toute la durée de son absence. Cependant, le salarié remet à l'employeur toute compensation reçue pour absence au travail de la Commission de la Santé et de la sécurité du travail (CSST). Pour ce faire, le salarié doit compléter et signer les formules appropriées qui lui sont soumises par l'employeur. Quant au reste, le salarié est assujéti aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec.
- L'application de la présente clause n'affecte en rien la caisse de congés prévue aux clauses 10-1.01 et 10-1.02 ainsi que le régime d'assurance-salaire du salarié concerné.

- 10-7.03 L'employeur peut faire examiner, à ses frais, l'employé malade par un médecin de son choix. L'employé a droit également de se faire représenter par un médecin de son choix. Si le médecin du salarié et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, le salarié ou l'employeur peut demander à une tierce partie (à un médecin-arbitre choisi parmi ceux inscrits sur la liste publiée par le Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'oeuvre) de statuer définitivement sur le cas.
- 10-7.04 Le salarié a droit d'être hospitalisé à l'hôpital de son choix.
- 10-7.05 Dans le cas d'incapacité partielle permanente, les dispositions de l'article 10-8.00 s'appliquent au salarié concerné.

Article 10-8.00 - Salariés handicapés

- 10-8.01 Dès son retour au travail, le salarié handicapé présente un certificat de son médecin traitant attestant qu'il est suffisamment rétabli pour remplir les exigences normales de sa tâche.
- 10-8.02 A compter de la présentation par le salarié du certificat prévu à 10-8.01, ce dernier est réputé être au travail et en conséquence, il reçoit le traitement qu'il aurait reçu n'eût été son accident ou sa maladie.
- 10-8.03 Après entente entre le syndicat et l'employeur, tout salarié devenu incapable de remplir normalement sa fonction à la suite d'un accident ou d'une maladie se voit attribuer une autre fonction compatible avec son état, le tout étant sujet à la disponibilité d'une telle fonction.

Article 10-9.00 - Responsabilité civile

- 10-9.01 Laliberté et Associés s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand le salarié s'occupe d'activités expressément autorisées par Laliberté et Associés ou ses représentants) et convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière de la part dudit salarié lorsque le salarié en a été trouvé coupable par un tribunal civil.

- 10-9.02 Dès que la responsabilité légale de Laliberté et Associés a été reconnue par lui ou établie par le tribunal, Laliberté et Associés dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au collège, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction est déjà couvert par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par le salarié.
- 10-9.03 De plus, pour toute réclamation, poursuite, atteinte à la réputation, à la santé physique ou mentale, par suite d'actes ou de gestes posés par le fait ou à l'occasion du travail d'un salarié, Laliberté et Associés s'engage à prendre fait et cause pour le salarié.

Article 10-10.00 - Garderie

Dans l'éventualité où le collège implanterait un service de garderie, l'employeur prend les dispositions nécessaires pour que les salariés bénéficient dudit service à des conditions au moins égales à celles fixées pour les salariés du collège.

Article 10-11.00 - Régime d'assurance

- 10-11.01 Le présent régime d'assurance s'applique à tous les salariés à temps plein et à temps partiel, qui effectuent plus de quinze (15) heures de travail par semaine, couverts par la présente convention à l'exception des salariés remplaçants.
- 10-11.02 Pour la durée de la présente convention, il est convenu que les salariés seront couverts par le régime d'assurance collectif C.E.O.
- 10-11.03 Pour la durée de la présente convention, les quatre (4) régimes suivants seront en application:
- le régime d'assurance-maladie
 - le régime d'assurance-vie
 - le régime d'assurance-salaire court terme
 - le régime d'assurance-salaire long terme.
- 10-11.04 Le choix quant à la protection individuelle ou familiale appartient au salarié selon les conditions prévues au

régime d'assurance.

10-11.05

L'employeur contribue, à raison de cinquante pour cent (50%) du paiement de la prime totale annuelle répartie sur dix-huit (18) versements égaux.

Cette contribution s'applique uniquement au régime d'assurance-vie et d'assurance-maladie jusqu'à concurrence de la totalité de la prime prévue pour ces deux régimes.

Si l'écart entre la contribution prévue (50%) et la contribution à verser par l'employeur selon l'alinéa précédent est positif, l'employeur verse cette différence au salarié sous forme de salaire, soit répartie en 18 versements ou versée sous forme de montant forfaitaire.

10-11.06

L'employeur s'engage à faciliter la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant:

- l'information aux nouveaux employés;
- l'inscription des nouveaux employés;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
- la déduction des primes et leur remise à l'assureur selon les directives de l'assureur;
- la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement des prestations;
- la remise aux employés des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournies par l'assureur à l'employeur.

CHAPITRE 11-0.00 - REGLEMENT DES GRIEFS D'INTERPRETATION ET DE
MESSENTENTES

Article 11-1.00 - Règlement des griefs d'interprétation

11-1.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

11-1.02 Avant de soumettre un grief, tout salarié accompagné d'un représentant syndical a la loisir de tenter de régler avec le gérant d'unité.

11-1.03 Dans tous les cas de griefs, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après.

a) Première (1ère) étape

Le syndicat soumet le grief par écrit à l'autorité désignée par l'employeur ou à l'employeur s'il n'en a pas désigné, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'il en a eue.

A la demande du syndicat ou de l'employeur, les parties doivent se rencontrer pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de l'expédition de l'avis de grief.

Cependant, le fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au syndicat.

L'employeur donne sa réponse par écrit au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de l'expédition de l'avis de grief et en transmet une copie au salarié. Tel écrit contient les principaux motifs à l'appui de sa décision et ce sans préjudice.

b) Deuxième (2e) étape

En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de l'employeur ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut soumettre par écrit le grief à l'arbitrage selon les dispositions prévues au présent chapitre.

11-1.04 Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés. Dans un tel cas, le syndicat doit se

conformer à la procédure prévue au présent chapitre.

- 11-1.05 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, le syndicat utilise la formule prévue à l'annexe III et fournie sans frais par l'employeur.
- 11-1.06 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire.
- 11-1.07 La formulation du grief est faite à titre indicatif.
- 11-1.08 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

Article 11-2.00 - Arbitrage

- 11-2.01 En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante dans les délais prévus à la clause 11-1.03, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier paragraphe de la clause 11-1.03 a).
- 11-2.02 Un grief est soumis à l'arbitrage en utilisant la formule prévue à l'annexe IV. Cette formule doit être adressée au président ou son substitut si tel est le cas et dont le nom apparaît à la clause 11-2.03. Copie est transmise à l'employeur.
- 11-2.03 Les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés par un arbitre unique nommé par le syndicat et l'employeur pour agir à ce titre.
- 11-2.04 L'arbitre unique fixe l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage, en avise le syndicat et l'employeur.
- L'employeur ou le syndicat fournit sans frais, les locaux nécessaires pour les séances d'arbitrage et de délibéré. Cependant, les parties visées peuvent convenir de tout endroit qui leur convient.
- 11-2.05 Les séances d'arbitrage sont à huis clos.
- 11-2.06 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours de la dernière audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du seul fait qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- 11-2.07 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile. La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties. L'employeur doit

l'exécuter dans les dix (10) jours de la réception à moins d'entente contraire avec le syndicat.

- 11-2.08 Si l'employeur ne se conforme pas à la clause 11-2.07, le syndicat peut s'adresser à l'arbitre qui doit fixer les dommages et intérêts prévus à la clause 11-2.13.
- 11-2.09 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier les clauses de la présente convention.
- 11-2.10 L'arbitre unique chargé de décider d'un grief a le pouvoir d'interpréter le tout et chacune des clauses de la présente entente.
- 11-2.11 a) Les frais de l'arbitre unique sont à la charge égale des deux parties;
- b) Les libérations suivantes sont aux frais de l'employeur:
1. un représentant autorisé du syndicat;
 2. le plaignant en cas de grief individuel sauf en cas de congédiement;
 3. un salarié choisi par le syndicat dans le cas d'un grief collectif;
 4. le ou les témoins nécessaires à l'audition du grief.
- 11-2.12 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 11-2.13 L'arbitre, en plus de ses pouvoirs déclaratoires est investi du pouvoir de réparation en regard des dommages et intérêts en faveur du ou des salariés visés ou du syndicat.

Article 11-3.00 - Mésententes

- 11-3.01 L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer à la demande de l'un ou de l'autre pour discuter de tout problème relatif à l'application de la convention ou de toute autre nature et convenir des solutions appropriées après entente entre les parties. Toute entente entre les parties a pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à la présente convention.

CHAPITRE 12-0.00 - PERFECTIONNEMENT, MISE A JOUR ET RECYCLAGE

Article 12-1.00 - Déclaration

12-1.01 L'employeur reconnaît l'importance du recyclage et la formation de ses employés et accorde des congés sans solde à cette fin.

Si le recyclage est à la demande de l'employeur, celui-ci assume les coûts qui s'y rattachent.

Les parties conviennent qu'afin d'entraîner les salariés sur place, pour fins de perfectionnement, l'employeur peut muter, avec l'accord du ou des salariés, sans perte de salaire, un ou des salariés à une position différente pour une période n'excédant pas un (1) mois.

CHAPITRE 13-0.00 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Article 13-1.00 - Semaine de travail

- 13-1.01 La semaine de travail des salariés à temps plein est de quarante (40) heures.
- 13-1.02 Tout salarié a droit à au moins deux (2) jours de congé consécutifs par semaine, soit le samedi et le dimanche.

Article 13-2.00 - Horaire de travail

- 13-2.01 L'horaire normal de travail se situe entre six heures trente (6 h 30) et seize heures (16 h 00) durant laquelle période le salarié doit effectuer huit (8) heures de travail, y compris deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes chacune, et entrecoupées d'une période non payée de trente (30) minutes se situant entre onze heures (11h00) et quatorze heures (14h00) pour prendre un repas. Un salarié qui effectue six heures (6) et plus de travail par jour bénéficie des conditions ci-haut prévues.
- 13-2.02 Pour les salariés à temps partiel (moins de 6 heures par jour) l'horaire journalier se situe entre six heures trente (6h30) et seize heures (16h00) y compris une période de quinze (15) minutes de repos et une période non payée de trente (30) minutes pour prendre son repas.
- 13-2.03 Les parties peuvent s'entendre pour modifier l'horaire de travail ci-haut prévu pour tenir compte de nouvelles conditions qui peuvent survenir pendant la durée de la convention (ex: préparation des soupers).

CHAPITRE 14-0.00 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Article 14-1.00 - Généralités

- 14-1.01 Tout travail effectué par un salarié à la demande de l'employeur, après huit (8) heures dans la journée ou en plus de la semaine de travail définie à la clause 13-1.01, ou le samedi est considéré comme du temps supplémentaire.
- 14-1.02 Le travail supplémentaire est facultatif sauf qu'advenant un refus de la part de chacun des salariés de la même classe d'emploi, et de la part des salariés remplaçants, l'employeur a le droit d'exiger du moins ancien des salariés de ladite classe d'emploi l'obligation d'effectuer le temps supplémentaire.
- 14-1.03 Le salarié qui exécute le travail supplémentaire les jours de congé a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la convention.
- 14-1.04 L'employeur n'exigera pas de travail supplémentaire les soirs ou les jours d'assemblée syndicale.
- 14-1.05 Pour les fins d'application du présent chapitre les classes "caissière" et "aide général de cuisine (Classe II)" ne forment qu'une seule classe.

Article 14-2.00 - Distribution du travail supplémentaire

- 14-2.01 Le travail supplémentaire et à forfait doit être offert en priorité au salarié permanent, par ordre d'ancienneté.
- Si pour une raison ou pour une autre l'un des salariés refuse, l'employeur doit alors confier l'exécution dudit travail supplémentaire à un autre salarié permanent par ordre d'ancienneté.

Article 14-3.00 - Rémunération du travail en temps supplémentaire

- 14-3.01 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) au taux de salaire horaire et demi (150%) du salarié pour les heures de travail supplémentaires effectuées en vertu de la clause 14-1.01, et au taux du salaire

horaire double (200%) pour les heures de travail les dimanches.

- b) Le salarié qui travaille l'un ou l'autre des jours de congé prévus aux clauses 5-1.00, 5-1.01 a) et aux articles 5-2.00 et 5-3.00 est rémunéré au taux de salaire horaire double (200%) pour chaque heure travaillée.

14-3.02 Tout salarié qui accepte de revenir au travail à la demande de l'employeur pour effectuer du temps supplémentaire, a droit à une allocation d'appel de deux (2) heures.

De plus, s'il travaille moins de trois (3) heures, l'employeur lui paiera un minimum de trois (3) heures selon la clause 14-3.01.

14-3.03 Tout salarié qui effectue au moins deux (2) heures de travail supplémentaire a droit à un repas gratuit et à la période payée de repas prévue à la présente convention collective et ce, au taux prévu à la clause 14-3.01.

14-3.04 Tout travail supplémentaire est rémunéré au moins au taux de la fonction régulière du salarié concerné ou au taux de la fonction accomplie si ledit taux est supérieur et selon 14-3.01.

14-3.05 Le travail supplémentaire est payé en même temps que la paie suivant celle de la période pendant laquelle le travail a été fait.

14-3.06 Le salarié qui le désire a droit de convertir en temps de congé le montant dû pour le travail supplémentaire effectué. Aux fins de cette conversion, on doit utiliser le taux qui s'applique selon la clause 14-3.01.

CHAPITRE 15-0.00 - REMUNERATION

Article 15-1.00 - Modalités

- 15-1.01 La rémunération de chaque salarié est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis.
- 15-1.02 Si un jour de congé prévu à la présente convention correspond avec le jour de la paie, le chèque de paie sera remis le jour ouvrable précédent.
- 15-1.03 Le chèque de paie des salariés comprend les informations suivantes:
- a) le salaire brut;
 - b) le salaire net;
 - c) le détail des déductions;
 - d) le temps supplémentaire;
 - e) les autres déductions prévues à la convention.
- 15-1.04 Sur demande du salarié, l'employeur déduit à la source les obligations d'épargne reconnues par les gouvernements, de même que les montants prévus à l'article 10-2.00.
- 15-1.05 Si l'employeur, pour quelque raison que ce soit, a versé des montants en trop à un salarié, il doit en arriver à une entente avec le salarié sur les modalités de récupération desdits montants avant de procéder. A cette fin, le représentant de l'employeur doit en discuter en privé avec le salarié concerné afin d'en arriver à des modalités de récupération qui causeront le moins d'inconvénients possibles au salarié.
- 15-1.06 Au cas où l'employeur, pour quelque raison que ce soit, aurait omis de verser la paie à ses salariés à la date prévue ou aurait versé des montants inférieurs à ceux prévus, il devra, dans les trois (3) jours ouvrables où les salariés concernés font leur réclamation, rembourser les montants qu'il leur doit, en y ajoutant pour chaque jour ouvrable les intérêts exigibles en vertu du Code du travail.

Article 15-2.00 - Echelles de traitement

15-2.01
R.D.
15.

Echelle de salaire du 1er juin 1984 au 31 mai 1985

	<u>Débutant</u>	<u>Après 6 mois</u>	<u>Après 12 mois</u>
Cuisinier	7,25	7,90	8,20
Pâtissier	7,25	7,90	8,20
Caissière	6,20	6,65	6,95
Aide générale II	6,20	6,65	6,95
Aide générale I	6,45	6,90	7,20

15-2.02 A compter du 1er juin 1985, et ce jusqu'au 31 mai 1986, les taux de salaire prévus à la clause 15-2.01 seront majorés de sept virgule deux pourcent (7,2%).

15-2.03 A compter du 1er juin 1986, et ce jusqu'au 31 mai 1987, les taux de salaire qui s'appliquaient au 31 mai 1986 seront majorés de cinq virgule quatre pourcent (5,4%).

Article 15-3.00 - Rétroactivité

15-3.01 Les salaires prévus à l'article 15-2.00 s'appliquent rétroactivement au 1er juin 1985 pour tous les salariés et les montants qui sont dus en vertu de la présente clause devront être versés au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention et ce, sur un chèque séparé.

CHAPITRE 16-0.00 - CLASSIFICATION ET TACHES

Article 16-1.00 - Classification

- 16-1.01 Tout nouveau salarié se voit attribuer une classe d'emploi basée sur ses attributions caractéristiques.
- 16-1.02 La classe d'emploi ainsi attribuée correspond à une des classes apparaissant à l'annexe V. Advenant le cas où aucune classe d'emploi ne correspond aux attributions caractéristiques du salarié, l'employeur et le syndicat doivent s'entendre dans les trente (30) jours sur une classe appropriée et déterminer le salaire correspondant, à défaut de quoi, la procédure de règlement des griefs s'applique.
- Entre-temps, l'employeur doit attribuer sans délai et sans préjudice, la classe d'emploi la plus rapprochée des attributions caractéristiques du salarié.
- 16-1.03 Lorsque la classe d'emploi attribuée ne correspond pas aux attributions caractéristiques d'un salarié et à défaut d'entente entre l'employeur et le syndicat, ce dernier ou le salarié peut recourir à la procédure de règlement des griefs.
- 16-1.04 Pour les fins d'application de la clause 16-1.03, tout salarié pour lequel un grief a été soumis voit sa nouvelle classe d'emploi s'appliquer rétroactivement à la date à laquelle ses attributions caractéristiques nécessitaient un changement de classe. En aucun cas, cette clause ne peut être interprétée comme pouvant permettre l'attribution d'une classe d'emploi inférieure à celle détenue au moment de la naissance de l'événement qui a donné lieu au grief.
- 16-1.05 Pour les fins d'application du chapitre 16-0.00, tout salarié a droit à la classe d'emploi qui correspond aux attributions caractéristiques qu'il accomplit effectivement.
- 16-1.06 Un salarié peut cumuler des fonctions qui se situent dans le cadre général défini pour deux classes d'emploi différentes. Le salarié est classé dans la classe d'emploi pour laquelle il travaille plus de 50% de son temps. A égalité de temps, il choisit la classe d'emploi.

CHAPITRE 17-0.00 - TACHES

- 17-1.01 Aucun salarié ne peut être tenu d'exécuter une ou des tâches non prévues à sa classe d'emploi, non plus que celles provenant d'un autre service.
- 17-1.02 A compter du dépôt de tout avis de grief portant sur la tâche d'un salarié, l'employeur a l'obligation de ramener la situation à celle qui prévalait avant les faits qui ont donné naissance audit grief.
- 17-1.03 Les salariés sont désignés en respectant la liste d'ancienneté.
- 17-1.04 L'une ou l'autre des parties peut référer toute difficulté relative à l'application des articles 16-0.00 et 17-0.00 au comité de relations professionnelles et de travail.

CHAPITRE 18-0.00 - COMITES

Article 18-1.00 - Comité de relations professionnelles et de travail

- 18-1.01 L'employeur et le syndicat conviennent de former, pour la durée de la présente convention, le comité de relations professionnelles composé comme suit: d'au plus trois (3) représentants de l'employeur dont les noms devront être fournis au syndicat dans le mois qui suit la signature de la présente convention et, d'autre part, d'au plus trois (3) représentants du syndicat. Les parties pourront changer leurs représentants en faisant parvenir les noms des remplaçants au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 18-1.02 Ce comité se réunit sur demande du syndicat ou de l'employeur dans les cinq (5) jours de la réception, par l'une ou l'autre des parties, de la demande de rencontre.
- 18-1.03 Ce comité se réunit pendant les heures de travail et étudie et formule, si nécessaire, des recommandations qu'il juge appropriées sur tout sujet soumis par l'une ou l'autre des parties. Ce comité étudie, entre autres, tout grief soumis par un salarié ou par le syndicat; il tente alors de régler les griefs qui lui sont soumis.
- Le comité est maître de sa procédure et il apporte les règles de fonctionnement qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 18-1.04 Aucune décision dudit comité ne peut avoir pour effet de restreindre les obligations de l'employeur relativement à la présente convention, ni d'affecter les délais prévus au chapitre 11-0.00.

Article 18-2.00 - Généralités

- 18-2.01 Les parties conviennent de former tout autre comité jugé nécessaire au maintien des bonnes relations patronales-ouvrières.

CHAPITRE 19-0.00 - PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

Article 19-1.00 - Modalités

- 19-1.01 L'employeur reconnaît aux salariés, l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens.
- 19-1.02 Tout salarié a droit à un congé sans traitement, après en avoir informé l'employeur, quinze (15) jours avant son départ, pour se porter candidat à toute élection.
- 19-1.03 Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre chez l'employeur la position qu'il occupait lors de son départ avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.
- 19-1.04 Si le salarié est élu à un poste exigeant une pleine disponibilité, il obtient un congé sans solde pour la durée de son mandat. A son retour, le salarié réintègre la position qu'il occupait avant son départ.
- 19-1.05 L'employeur reconnaît à ses salariés le droit d'être nommé à une commission d'enquête et le salarié ainsi choisi bénéficie d'un congé sans solde pour la durée de son mandat. A son retour, le salarié réintègre la position qu'il occupait avant son départ.

CHAPITRE 20-0.00 - COSTUMES, OUTILLAGE ET SECURITE

Article 20-1.00 - Costumes et uniformes

- 20-1.01 Aucun salarié n'est tenu de porter un uniforme, sauf pour des raisons de sécurité et d'hygiène.
- 20-1.02 L'employeur fournit et entretient, sans frais pour le salarié, tout costume, uniforme ou équipement répondant aux normes reconnues de sécurité et d'hygiène requis par le salarié pour l'accomplissement de sa fonction.
- Le salarié peut choisir d'entretenir lui-même son costume ou uniforme.
- 20-1.03 Il est entendu que l'employeur fournit à chacun des salariés trois (3) uniformes pour l'année scolaire 1985-86. Pour chacune des années subséquentes, le syndicat et l'employeur s'entendent sur le nombre de costumes à fournir.
- L'employeur et le syndicat conviennent des modalités relatives au choix et à la distribution desdits costumes ou uniformes.

Article 20-2.00 - Outillage et équipement

- 20-2.01 Tout l'outillage et l'équipement nécessaires à un salarié pour l'accomplissement de sa fonction sont à la charge de l'employeur et doivent respecter toutes les normes de sécurité.

Article 20-3.00 - Protection du travailleur

- 20-3.01 Le syndicat et l'employeur s'engagent à suivre la loi sur la santé et sécurité au travail et de coopérer en autant que ce soit possible avec le comité de santé et de sécurité au travail du Cegep Edouard-Montpetit.

Article 20-4.00 - Salubrité

- 20-4.01 L'employeur doit tout mettre en oeuvre pour assurer aux salariés, sur les lieux de travail, les normes de salubrité et de sécurité les plus élevées.
- 20-4.02 Chaque salarié doit assurer la propreté de son lieu de

travail ainsi que de tout équipement et outillage nécessaires à l'accomplissement de sa fonction.

CHAPITRE 21-0.00 - DROITS ACQUIS

Article 21-1.00 - Maintien des droits acquis

- 21-1.01 Les droits acquis suivants sont maintenus pour tous les salariés:
- a) les salariés bénéficient des repas et collations aux frais de l'employeur;
 - b) les uniformes et leur entretien sont aux frais de l'employeur.

CHAPITRE 22-0.00 - PUBLICATION

Article 22-1.00 - Convention

22-1.01 L'employeur s'engage à publier en français, à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la présente convention et de ses annexes, dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la convention, et ce, en nombre suffisant pour tous les salariés régis par la présente.

Article 22-2.00 - Lettres d'entente

22-2.01 Les lettres d'ententes subséquentes à la signature de la convention seront distribuées au fur et à mesure par l'employeur à chaque salarié.

Article 22-3.00 - Annexes et lettres d'ententes

22-3.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

CHAPITRE 23-0.00 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 23-1.00 - Langue de travail

23-1.01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser une autre langue que le français pour fins de communication et de travail.

Article 23-2.00 - Argent à récupérer

23-2.01 Dans tous les cas où une ou plusieurs cotisations syndicales ou autres ou toute autre prime qui doivent être payées en vertu, soit des lois fédérales ou provinciales, soit des régimes d'assurance ou selon toute autre disposition des présentes, n'ont pas été retenues sur la paie d'un salarié, l'employeur a l'obligation d'en arriver à une entente avec le syndicat et le salarié avant de procéder à la retenue des montants dus.

Article 23-3.00 - Responsabilité de l'employeur

23-3.01 L'employeur est responsable du matériel et de tout équipement transportés par véhicule ou autrement par un salarié dans l'exercice de ses fonctions ou à la demande de l'employeur.

Article 23-4.00 - Repas gratuit

23-4.01 Tout salarié qui travaille quatre (4) heures et plus par jour, a droit pour chaque jour ainsi travaillé à un repas gratuit au choix du menu.

Article 23-5.00 - Nullité d'une stipulation

23-5.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

CHAPITRE 24-0.00 - DUREE DE LA CONVENTION

Article 24-1.00 - Durée et renouvellement

24-1.01 La présente convention entre en vigueur au moment de sa signature par les parties. Sauf dispositions à l'effet contraire, elle n'a d'effet qu'à compter de la date de la signature.

24-1.02 La présente convention se termine le 31 mai 1987. Cependant, les dispositions prévues à cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dorval
ce 21 ième jour du mois de novembre 1985

Pour Laliberté & Associés

Pour le Syndicat des employés
de la cafétéria du CEGEP
Edouard-Montpetit

J. Laliberté
R. J. J. J.

S. L. L.
L. P.
S. B.
L. B.

FORMULE D'ADHESION AU SYNDICAT

NOM _____ PRENOM _____

ADRESSE _____

NO DE TELEPHONE _____

DATE DE NAISSANCE _____

NO D'ASSURANCE SOCIALE _____

STATUT CIVIL _____

Je soussigné(e), donne librement mon adhésion au:

NOM DU SYNDICAT _____

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la contribution mensuelle fixée par le Syndicat. Cette adhésion entre en vigueur le jour de mon admission par le Syndicat.

J'ai payé le droit d'entrée requis de 2,00\$ le _____

et ma première contribution de _____ \$ le _____

J'autorise par la présente, mon employeur à retenir périodiquement sur la paye, ma contribution syndicale et la remettre au:

NOM DU SYNDICAT _____

EN FOI DE QUOI, J'AI SIGNE LE _____

MEMBRE _____

TEMOIN _____

FORMULE DE RETOUR AU TRAVAIL
(Attestation des motifs d'absence)

NOM _____ PRENOM _____

CLASSIFICATION _____

DATE DU DEBUT DE L'ABSENCE _____

DATE DU RETOUR AU TRAVAIL _____

DUREE DE L'ABSENCE _____

MOTIF D'ABSENCE

- a) Maladie
- b) Accident
- c) Congés sociaux
(indiquer le degré de parenté, s'il y a lieu)
- d) Absence syndicale ou professionnelle
- e) Tout autre motif _____

DATE _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYE _____

SIGNATURE DU SUPERIEUR IMMEDIAT _____

FORMULE DE GRIEF

GRIEF NO: _____

Date de soumission du grief: _____

Nom de l'employeur
a/s
Adresse
No. de tél: _____

Nom du Syndicat
Adresse
No de tél: _____

Nature du grief: _____

Salarié(s) visé(s)
individuel
collectif
liste ci-annexée

Nom(s) _____

Articles visés: _____

Exposé sommaire du grief: _____

Réclamation: _____

Signature _____

Témoin _____

FORMULE DE SOUMISSION D'UN GRIEF A L'ARBITRAGE

AVIS A L'ARBITRE UNIQUE

Avis est donné conformément aux dispositions de l'article 11-2.00 de la convention collective de travail intervenue entre:

d'une part:

Laliberté et Associés

et d'autre part:

Le Syndicat des employés de la cafétéria du CEGEP Edouard-Montpetit

Salarié(s) visé(s)

Individuel

Collectif

Liste ci-annexée

Nom(s): _____

Nature du grief et articles visés à titre indicatif:

EXPOSE:

[Empty rectangular box for the grievance exposé]

Cet arbitrage concerne le grief no.: _____, soumis le _____

Date: _____ Signature: _____

ANNEXE V (1)

CUISINIER ET PATISSIER

Attributions caractéristiques:

Sous la direction du chef-cuisinier ou du gérant d'unité, le cuisinier est chargé de la préparation, de l'assaisonnement, de la cuisson et, au besoin, du portionnement des aliments, le tout conformément au menu offert à la clientèle.

Il peut également être appelé à collaborer à la préparation de menus équilibrés particulièrement en suggérant un mode d'utilisation rationnel des stocks ainsi que les moyens d'utiliser les restes de certains mets.

Selon les besoins, il accomplit toute autre tâche directement reliée à la position de cuisinier.

ANNEXE V (2)

AIDE GENERAL DE CUISINE ET DE CAFETERIA (CLASSE II)

Attributions caractéristiques:

Dans l'accomplissement de ses fonctions caractéristiques, l'aide général de cuisine et de cafétéria (classe II) effectue tous travaux d'assistance de type léger ne requérant généralement que peu d'efforts physiques.

Sans les limiter, ces travaux comprennent surtout:

- préparation simple des aliments (ex: peler et couper les légumes, les fromages, les viandes, etc.);
- portionnement des aliments et montage des plats;
- service au comptoir;
- montage, démontage et nettoyage des tables;
- peut être préposé au service du casse-croûte;
- peut, à l'occasion, agir à titre de caissier;
- alimentation des machines à laver la vaisselle;
- peut accomplir toute autre tâche connexe.

NATURE

Un ou plusieurs des travaux ci-haut énumérés peuvent constituer une position.

ANNEXE V (3)

AIDE GENERAL DE CUISINE ET DE CAFETERIA (CLASSE 1)

Attributions caractéristiques:

Dans l'accomplissement de ses fonctions caractéristiques, l'aide général de cuisine et de cafétéria effectue dans une cuisine tous travaux d'assistance requérant généralement un effort physique supérieur à celui demandé d'un aide général de cuisine et de cafétéria classe II.

Sans les limiter, ces travaux comprennent surtout:

- transport des vivres, boissons et aliments à l'intérieur de la cuisine;
- disposition des ordures ménagères;
- lavage des chaudrons lourds;
- pelage mécanique des légumes ou des fruits, etc...;
- manutention des chariots;
- nettoyage des chambres froides et de l'équipement;
- à l'occasion, accomplit toute autre tâche simple que l'on retrouve normalement dans une cuisine.

NATURE

Un ou plusieurs des travaux ci-haut énumérés peuvent constituer une position.

ANNEXE V(4)

CAISSIER

Attributions caractéristiques:

Personne qui a pour tâches:

- de percevoir les argents dus pour acquitter les coûts des aliments achetés à la cafétéria;
- de faire le bilan journalier de la caisse.

ANNEXE VI

MODE DE CALCUL DE L'ANCIENNETE

La liste d'ancienneté se constitue au 15 mai de chaque année.

I - Pour les salariés permanents ou à l'essai

- A. Tout salarié qui effectue cinquante (50) pourcent et plus des heures de travail d'une semaine régulière d'un salarié à temps plein cumule un (1) an d'ancienneté par année, de même que tout salarié absent en vertu des congés prévus ou autorisés par la convention, absent par maladie, accident, maternité, congé mi-temps, mi-solde, fusion, annexion, intégration ou restructuration scolaire, absence résultant d'une nomination dans une fonction non régie par la présente convention et n'excédant pas douze (12) mois, d'une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois ou d'un congé pour affaires syndicales ou professionnelles, ou d'un congé sans solde pour une durée inférieure à un (1) an.

Ce mois d'ancienneté ainsi que toute fraction d'année doit se calculer sur une année de douze (12) mois de la façon suivante:

$$1 \text{ mois} \times 12 \text{ mois} = 1 \frac{1}{3} \text{ mois}$$

$$9 \text{ mois}$$

En cas d'égalité d'ancienneté, c'est la date exacte d'entrée au service de la cafétéria du cégep qui prévaut.

- B. Conversion des dates d'entrée en mois d'ancienneté:

Du 15 août au 15 septembre = 1 an

Du 16 septembre au 15 octobre = 10 $\frac{2}{3}$ mois

Du 16 octobre au 15 novembre = 9 $\frac{1}{3}$ mois

Du 16 novembre au 15 décembre = 8 mois, etc.

- C. Pour le salarié qui effectue moins de 50% des heures de travail d'une semaine régulière de travail, l'ancienneté est calculée pour chacune des périodes entre le 1er juin et le 31 mai, comme suit et s'additionne:

Ancienneté (en année ou en fraction d'année) = $\frac{\text{nombre d'heures travaillées ou payées}}{\text{nombre d'heures normales effectuées par un salarié à temps plein}}$

nombre d'heures normales effectuées
par un salarié à temps plein

II - Four les salariés remplaçants

L'ancienneté est calculée uniquement selon la date d'entrée en service. Le salarié remplaçant accumule un (1) an d'ancienneté par année. Quant à l'année où il a été embauché, son ancienneté est calculée en mois selon le barème prévu au point I-B.

Toutefois, si un salarié remplaçant obtient un poste en vertu de l'article 8-1.00, son ancienneté accumulée à titre de salarié remplaçant sera partiellement reconnue. On calculera alors son ancienneté à titre de remplaçant au prorata des heures travaillées depuis sa date d'entrée en service.

A cet effet, on utilisera le mode de calcul prévu au point I-C.

ANNEXE VII

LISTE D'ANCIENNETE AU 15 MAI 1985

SALARIES PERMANENTS ET A L'ESSAI

	<u>Date d'entrée</u>	<u>Ancienneté</u>
Gisèle Lalonde	29 août 1969	16 ans
Fernande Lagrange	5 octobre 1970	14 ans 10 2/3 mois
Marguerite Gagnon	5 septembre 1972	13 ans
Madeleine Collette	octobre 1972	12 ans 10 2/3 mois
Francine Boyer	29-30 novembre 1972	12 ans 8 mois
Marguerite Laliberté	26 août 1973	12 ans
Monique Cléroux	9 septembre 1973	12 ans
Florence Ruel	16 novembre 1973	11 ans 10 2/3 mois
Carole Beaumier	début novembre 1973	11 ans 9 1/3 mois
Mercedes Huppé	27 août 1974	11 ans
Rita Babineau	18 octobre 1976	8 ans 9 1/3 mois
Raymond Lavallée	29 août 1977	8 ans
Lilas Cléroux	11 septembre 1978	7 ans
Sylvain Tremblay	16 août 1983	2 ans

ANNEXE VII (SUITE)

LISTE D'ANCIENNETE AU 15 MAI 1985

SALARIES REMPLACANTS

	<u>Date d'entrée</u>	<u>Ancienneté</u>
Lisette Lalonde	mars 1981	4 ans 2 2/3 mois
Lise Provost	1er octobre 1982	2 ans 10 2/3 mois
Marc Rivard	30 août 1983	2 ans
Cécile Bourgeois	7 novembre 1985	0 année

LETTRE D'ENTENTE I

VERSEMENT DES SALAIRES

Il est entendu que le salarié suivant est et demeurera payé au taux horaire ci-après indiqué jusqu'à ce qu'il ait atteint l'échelle de traitement prévu pour sa classe d'emploi et son niveau d'expérience selon la clause 15-2.00.

*l'article
R. 25
15*

Sylvain Tremblay: 7,75\$

Signé à Longueuil, le 21 novembre 1985

Laliberté et Associés

Jacques Laliberté
André Doyon

Le Syndicat des employés de la
Cafétéria du Cégep Edouard-
Montpetit

Sylvain Bouchon
Lise Perrot
Lita Babin
Laurie Babin

LETTRE D'ENTENTE II

Heures cumulées avant 1983 pour les salariés remplaçants.

Aux fins d'application du deuxième alinéa de la clause 7-1.04, l'employeur reconnaît à Lisette Lalonde et Lise Provost les heures suivantes pour les années qui précèdent le 1er juin 1983.

	1er juin 1980 au 31 mai 1981	1er juin 1981 au 31 mai 1982	1er juin 1982 au 31 mai 1983
Lisette Lalonde	96 hres	105 hres	790.25 hres
Lise Provost	-	-	281.5 hres

En foi de quoi les parties ont signé à Longueuil le 21 novembre 1982

Laliberté et Associés

M. Jacques Laliberté
R. L. Doyon

Le Syndicat des employés de la
Cafétéria du Cégep Edouard-
Montpetit

Sylvain Grenier
Lise Provost
Sita Babin
Laurie Gauthier

LETTRE D'ENTENTE III

REGIME COLLECTIF D'ASSURANCE IARD-CEQ

Les parties conviennent que le Syndicat peut mettre en vigueur le régime collectif d'assurance IARD-CEQ auquel l'employeur ne contribue pas pendant la durée de la présente convention, en autant que les primes soient remises à la compagnie choisie pour le régime collectif d'assurance C.E.Q.

La participation de tout salarié admissible est facultative.

Le salarié en congé sans solde n'est pas couvert par le régime à moins qu'à sa demande, il désire continuer de participer à ce régime. Dans un tel cas, il devra payer l'entier des primes exigibles selon les modalités établies dans le régime d'assurance.

L'employeur convient de faciliter la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en faisant:

- la déduction des primes et leur remise à l'assureur selon les directives de l'assureur;
- la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement des prestations;
- la remise aux salariés des documents d'information fournis par l'assureur.

En foi de quoi les parties ont signé à Longueuil, le 21 novembre 1983

Pour Laliberté et Associés

Josée Laliberté
R. P. Roy
-

Pour le Syndicat des employés de la
Cafétéria du Cégep Edouard-
Montpetit

Sylvain Bruchon
Lise Provost
Stéphanie Babineau
Laurence Gauthier