

DÉPÔT

79 06/36-61
Dépôt N°: 81 940 13

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	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15077-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	80-10-16	81-03-11		80-10-16	83-10-15	55

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Syndicat des travailleurs de Café-Campus (CSN), 1001 rue St-Denis, Montréal, P.Q. H2X 3J1	☐ Déposant ☒ Service Campus 2222 Edouard-Montpetit, Montréal, P. Qué.

Unité de négociation

E.V. 1 - Campus
3315 Chemin de la Reine Marie, Montréal.

Tous les employés de la cuisine, salariés au sens du code du travail.

Région	2-A-B	Activité	8861 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:
M. André Laurin
M. Lavery, O'Brien
C.P. 156, suite 3100,
Montréal, P.Q.
H3B 1G4

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Danielle Duchesne 87

gld

enseignements

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

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 87

COPIE 4

06136-6

M-15027-4

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour buts: d'établir, de maintenir et de régler les relations entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat; d'établir et de maintenir des conditions de travail qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des employés; et, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les employés régis par les présentes.

ARTICLE 2 FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 2.01 Services-Campus possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités, conformément à ses obligations contractuelles avec le Syndicat.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 Services-Campus reconnaît le Syndicat comme seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des employés couverts par la présente convention et visés par les certificats d'accréditation émis par le Ministère du Travail.
- 3.02 a) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention collective entre un employé et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective n'est valable à moins d'entente au comité paritaire de relations ouvrières (article 35); à défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas au comité mixte. Le comité mixte a le pouvoir d'accepter ou de rejeter la demande de l'employeur ou de rendre toute autre décision qui lui semble juste et équitable dans les circonstances en tenant compte des conditions de travail prévues à la convention collective.
- 3.03 Les employés sont membres actifs de Services-Campus au sens du règlement numéro 1 de la compagnie Services-Campus.
- 3.04 Juridiction
La convention s'applique à tous les employés régis par les accréditations syndicales émises selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec en date du 24 octobre 1974 et du 21 janvier 1975.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

- 4.01 SECTEUR: pour les fins de présente convention, le mot "secteur" désigne un ensemble de catégories de fonctions ainsi définies:
1. Secteur plancher jour:
serveur
préposé au bar
responsable de jour.
 2. Secteur plancher soir:
serveur
préposé au bar.
 3. Secteur salle:
Portier
responsable de salle
caissière.

PAR MESSAGE
22 91 11 444 18.

- | | |
|---|--|
| <p>4. Secteur musique:
discaire préposé aux spectacles</p> <p>5. Secteur cuisine:
cuisinier classe 1
cuisinier classe 2
cuisinier classe 3</p> <p>6. Secteur administratif:
magasinier
secrétaire</p> | <p>7. Opération jour:
l'ensemble des secteurs 1, 5 et 6</p> <p>8. Opération soir:
l'ensemble des secteurs 2, 3 et 4.</p> |
|---|--|

JOUR: pour les fins de la présente convention, le mot "jour" désigne, dans les clauses où il est question de délais, des jours ouvrables administrativement parlant, soit du lundi au vendredi inclusivement, sauf les fêtes chômées.

Dans le cas des périodes d'essai, d'acquisition d'ancienneté, d'horaires de travail, de mise à pied, de congés sociaux, de congé de maladie, les jours sont calculés en journées de travail.

MUTATION: le mot "mutation" désigne la permutation d'employé d'un poste à un autre comportant, dans l'ensemble, des fonctions et des responsabilités similaires ou comparables.

PROMOTION: le mot "promotion" désigne la permutation d'un employé d'un poste à un autre comportant, dans l'ensemble, des fonctions et des responsabilités accrues.

4.02

STATUTS D'EMPLOYES

1. Employé régulier à plein temps:

Désigne tout employé ayant complété sa période de probation et dont le travail est requis pour le fonctionnement normal du Café-Campus pour l'année entière; ses services sont requis pour une semaine régulière de travail tel que spécifié à l'article 15.

2. Employé régulier saisonnier à plein temps:

Désigne tout employé ayant complété sa période de probation et dont le travail est requis pour le fonctionnement normal du Café-Campus pour une période allant du début officiel de la session académique d'automne, à la fin officielle de la session d'hiver, tel que décrété par l'Université de Montréal; pendant cette période, ses services sont requis pour une semaine régulière de travail tel que spécifié à l'article 15.

3. Employé régulier à temps partiel:

Désigne tout employé ayant terminé sa période de probation et dont le travail est requis pour le fonctionnement normal du Café-Campus pour l'année entière; ses services sont requis pour un nombre d'heures ou de jours normalement inférieur à celui prévu à sa classification.

4. Employé régulier saisonnier à temps partiel:

Désigne tout employé à temps partiel ayant complété sa période de probation et dont le travail est requis au fonctionnement normal du Café-Campus pour une période allant du début officiel de la session académique d'automne à la fin officielle de la session académique d'hiver, tel que décrété par l'Université de Montréal.

AWU

5. Employé régulier remplaçant:

Désigne tout employé remplaçant ayant complété sa période de probation, et dont le travail est requis pour le fonctionnement normal du Café-Campus pour l'année entière selon les dispositions de l'article 4.04. Cet employé aspire à un des quatre (4) statuts plus haut énumérés.

6. Employé saisonnier remplaçant:

Désigne tout employé remplaçant ayant terminé sa période de probation, embauché pour la période d'été seulement et dont le travail est requis en vertu de l'article 4.04; et ce, du 15 mai au 15 septembre.

Pour la période estivale, les parties établissent conjointement le nombre de remplaçants saisonniers requis pour ladite période.

7. Employé en probation:

Désigne tout employé qui n'a pas travaillé à un poste régulier, couvert par la présente convention, un total de quarante (40) jours pour les secteurs 1, 2 et 3, et cinquante (50) jours pour les secteurs 4, 5 et 6. Toutefois l'employé aura terminé sa période de probation dans le cas où six (6) mois se seront écoulés depuis sa première journée de travail et qu'il aura travaillé un minimum de vingt-cinq jours (25) pendant cette période.

Cet employé aspire à un des six (6) statuts énumérés plus haut.

8. Employé à l'essai:

Désigne tout employé régulier qui lors d'une promotion ou d'une mutation à un nouveau poste, obtenue en conformité avec l'article 10, n'y a pas travaillé un total de 40 jours pour les secteurs 1, 2 et 3 et 50 jours pour les secteurs 4, 5 et 6.

4.03

Services-Campus reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les employés dont les noms apparaissent à l'annexe "A", attachée à la présente convention pour en faire partie intégrante, sont des employés réguliers, à temps plein et à temps partiel, saisonniers à plein temps et à temps partiel, remplaçants réguliers ou saisonniers, en probation ou à l'essai, selon le cas spécifié.

De plus, à la fin de la période de probation, Services-Campus avise l'employé, avec copie au Syndicat, de son nouveau statut et ajoute ses noms et statuts à ladite annexe.

4.04

Les remplaçants

1. Origine: la fonction de remplaçant a été créée afin de permettre aux employés réguliers de s'absenter pour diverses raisons (dans les limites de la convention). En retour de la disponibilité du remplaçant, Services-Campus s'engageait, dans la mesure où cette personne pouvait satisfaire aux exigences du poste, à lui permettre lorsque l'occasion s'en présentait d'accéder à une fonction régulière conformément à l'article 10 de la convention.

2. Embauche: L'employé remplaçant est choisi par le comité de sélection parmi la liste des applicants d'un secteur, à partir de certains critères. Lorsqu'il est choisi, il accède, selon la situation, ou selon la volonté du comité de sélection à un ordre d'entrée dans ce secteur (ex.: premier remplaçant). Toutefois, à l'occasion, ou selon les besoins, un remplaçant pourra l'être à plus d'un secteur, à la condition que le comité de sélection ait donné son accord.

3. Renvoi: Le remplaçant peut être renvoyé par le comité de sélection, s'il cesse d'être disponible ou si, pendant sa période de probation, il ne satisfait pas aux critères d'évaluation ou aux exigences du poste.

4. Mise à pied: Le remplaçant peut être mis à pied par Services-Campus en accord avec le Syndicat, sans autre avis ou compensation financière que ceux prévus par la loi en tenant compte des principes énoncés à l'article 9.03c) et d) et à l'article 10.03.

5. Ancienneté: le remplaçant accumule son ancienneté tel que défini à l'article 9. Les droits accordés en fonction de l'ancienneté sont toutefois différents de ceux des employés réguliers et sont définis plus particulièrement dans cet article.

6. Accessibilité aux remplaçants:

l'employé régulier qui fait appel à un remplaçant doit suivre la procédure suivante:

- a) il appelle lui-même le représentant des remplaçants et advenant qu'aucun n'est disponible, il se présente à son travail, à moins de prouver qu'il était dans l'incapacité matérielle (accident, maladie grave, rendez-vous médicaux et autres causes de ce type) de se présenter à son travail, Dans un tel cas, il avise le gérant ou un employé du secteur dans lequel il travaille.
- b) il appelle le représentant des remplaçants qui répartira le plus également possible les journées de travail disponibles entre les remplaçants. Toutefois, le remplaçant ne peut travailler normalement plus de jours que la semaine régulière de travail.
- c) Le remplaçant peut être appelé au travail par le gérant de Services-Campus ou tout autre représentant de Services-Campus ou par le responsable des horaires ou par tout employé régulier désirant se faire remplacer.
- d) Chaque employé peut faire appel aux remplaçants au plus deux jours (2) par mois, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours par année, incluant les congés personnels (sauf maladie prolongée, et absences prévues à la convention collective, autres que fêtes fériées) pour des raisons personnelles; s'il dépasse quinze (15) jours, il devra prouver que c'était pour des motifs sérieux et justifiés tels qu'accidents, intempérie, rendez-vous médicaux et autres causes de ce type à défaut une mesure disciplinaire pourra être prise par le comité mixte.
- e) Lorsque pour un motif sérieux et justifié l'employé ne peut lui-même s'occuper de trouver son remplaçant, la personne qui s'en chargera devra suivre les points b) et c).
- f) Le remplaçant peut travailler à toute fonction à l'exception de magasinier cuisinier classe 1, secrétaire; de plus, il ne pourra travailler à titre de préposé au bar ou responsable de salle que s'il remplit les exigences suivantes:
 - avoir terminé sa période de probation;
 - ne pas être préposé principal et travailler au sein d'une équipe de réguliers, dans le cas de l'opération soir;
 - avoir déjà suivi quelques périodes d'entraînement dans le cas de l'opération jour.

Handwritten signature/initials

7. Accès à un poste régulier:

Les remplaçants peuvent accéder à un poste régulier en suivant la procédure suivante: le poste régulier est offert, dans le cadre de l'article 10.02 aux remplaçants en suivant l'ordre d'ancienneté.

8. Avantages marginaux:

Le remplaçant n'a pas droit aux avantages marginaux suivants:

- plan d'épargne-retraite
- assurance collective et assurance-salaire
- congés de maladie
- congés sociaux: lorsqu'un employé remplaçant devra s'absenter pour un des motifs énumérés à l'article 20.01, il pourra se prévaloir de journées sans solde dont le nombre équivaldra au nombre de journées payées pour les employés réguliers
- jours fériés (sauf les trois jours de fêtes non travaillés)
- congés sans solde
- temps supplémentaire (autre que celui effectué dans la même journée de travail)
- congé de maternité.

Toutefois, le remplaçant ayant complété un minimum de neuf (9) jours de travail pendant le mois, pour les remplaçants de l'opération soir, ou un minimum de soixante-quinze (75%) pour cent des heures prévues à l'horaire régulier de travail pour les remplaçants de l'opération jour, recevra le plein bénéfice des avantages marginaux prévus à la convention, sauf le plan d'épargne-retraite, l'assurance collective, l'assurance-salaire et le congé de maternité.

De même, le remplaçant ayant complété un minimum de six (6) jours de travail pendant le mois, pour les remplaçants de l'opération soir, ou un minimum de cinquante pour cent (50%) des heures prévues à l'horaire régulier de travail pour les remplaçants de l'opération jour recevra 75% des avantages marginaux prévus à la convention, sauf le plan d'épargne-retraite, l'assurance collective, l'assurance salaire et le congé de maternité.

Services-Campus paiera aux remplaçants leurs congés (fériés, sociaux, de maladie) suivant la formule suivante: 50% le jour du congé, 25% ou 50% au 31 décembre de chaque année selon que l'employé appartiendra à l'une des catégories déjà définies.

Services-Campus effectuera au 31 décembre de chaque année le calcul afin de déterminer le temps travaillé par chacun des remplaçants. Le remplaçant qui ne répondra pas à l'une des deux catégories déjà définies, devra rembourser au 31 décembre (ou lors de son départ) les sommes lui ayant été versées au chapitre des bénéfices marginaux.

4.05

Comité de sélection

Les parties conviennent de former un comité de sélection formé de 2 représentants de chacune des parties. Ce comité a le mandat:

- a) de sélectionner le personnel, au moment de l'embauche ou lors d'un changement de poste, selon les critères prévus à l'article 4.06 et selon les exigences du poste.
- b) d'évaluer un employé en période d'essai ou de probation. A défaut d'accord sur le choix d'un nouvel employé ou sur l'évaluation d'un employé en période d'essai ou de probation, le cas est référé au comité mixte.

Procédure d'embauche et critères d'évaluation

1. Embauche; l'employé remplaçant est choisi par le comité de sélection parmi la liste des applicants d'un secteur, à partir de certains critères. Lorsqu'il est choisi il accède, selon la situation ou selon la volonté du comité de sélection, à un ordre d'entrée dans ce secteur (ex: premier remplaçant). Toutefois, à l'occasion, ou selon les besoins, un remplaçant pourra l'être à plus d'un secteur, à la condition que le comité de sélection ait donné son accord.
2. Critères d'embauche: les critères qui servent de guide au comité de sélection sont les suivants:
 - a) Critères obligatoires:
 1. Etre en bonne santé et subir un examen médical aux frais de Services-Campus.
 2. Etre disponible.
 3. N'avoir aucun lien de parenté, d'alliance (légale ou non) avec un employé de Services-Campus au moment de l'embauche.
 4. Ne jamais avoir quitté l'Employeur en enfreignant les dispositions prévues à la convention collective.
 5. Parler couramment français.
 6. Avoir le téléphone.
 7. Répondre aux exigences de la loi sur le travail.
 - b) Critères d'évaluation:
 1. Etre étudiant.
 2. Faculté de travailler en équipe.
 3. Attitude générale qui correspond au caractère syndical et coopératif du Café-Campus.
 4. Capacité à effectuer le travail; cette capacité peut-être évalué selon soit l'expérience, soit la scolarité, soit la volonté à travailler ou toute combinaison de ces trois facteurs.
 5. Favoriser l'alternance homme-femme sauf dans le secteur portier.
 6. Favoriser les candidats ne détenant pas d'autre emploi.
 - c) Procédure d'évaluation des employés en probation:
 1. Chaque partie (employeur et syndicat) devra, à l'intérieur du délai de la période de probation, faire parvenir une lettre au secrétariat de Services-Campus et envoyer une copie à l'employé concerné, afin de faire part de son accord ou de son désaccord avec l'octroi de la permanence.
 2. Si l'accord positif des deux parties est établi, la permanence sera automatiquement octroyée au terme de la période de probation. Dans le cas d'un accord négatif des parties, la mise à pied est effectuée dans les meilleurs délais.
 3. S'il y a désaccord entre les parties, cela entraînera automatiquement la convocation du comité mixte. Celui-ci sera alors appelé à se réunir dans les délais normaux aussitôt que le désaccord aura été enregistré. Cependant, s'il y a lieu, l'employé concerné verra sa période d'essai prolongée jusqu'à la décision finale du comité mixte.
 4. Si l'une des parties omet, néglige ou s'abstient de faire parvenir son évaluation écrite à l'intérieur du délai de la période de probation, l'évaluation fournie par l'autre partie sera considérée comme unanime et déterminera l'octroi ou le refus de la permanence.

5. Si les deux parties omettent, négligent ou s'abstiennent de faire parvenir son évaluation écrite à l'intérieur du délai de la période de probation, cela entraînera automatiquement la convocation d'un comité mixte. Celui-ci sera appelé à se réunir dans les délais normaux aussotôt que la période de probation prendra fin. Cependant, l'employé concerné obtiendra une prolongation de sa période d'essai jusqu'à la décision finale du comité mixte.
6. La procédure décrite plus haut s'applique aussi aux employés à l'essai, sauf que l'employé réintègre son ancien poste plutôt que d'être congédié.

ARTICLE 5 EGALITE DE TRAITEMENT

- 5.01 Ni Services-Campus, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses, politiques, ou de ses activités syndicales; les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 5.02 La langue de travail à Services-Campus est le français.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat.
- 6.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes, doit dans les cinq (5) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre.
- 6.03 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalant aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixée par règlement dudit Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise au Syndicat.
- 6.04 L'Employeur s'engage à fournir à la signature de la convention et par la suite le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète de ses employés comprenant leur nom et prénom, leur traitement, la fonction assignée, l'ancienneté générale, l'horaire hebdomadaire du travail, le département, leur dernière adresse domiciliaire connue, leur date d'entrée en service et le nombre de congés de maladie accumulés à cette date. L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des employés qui ont quitté le service de l'employeur et les nouveaux salariés qui ont été embauchés. La première liste fournie à la signature apparaît en annexe "A".

ARTICLE 7 ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 a) Les représentants autorisés par le Syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé le gérant ou son représentant, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occsaion de:
 1. la négociation et la conciliation de la convention collective, au maximum 5 représentants.
 2. les réunions de comités conjoints. Le principe de l'alternance jour-soir, fin de semaine-semaine, guidera les parties dans le choix des dates de rencontre.

- b) L'agent de grief de l'unité de négociation dont la présence est nécessaire, peut après avoir avisé le gérant ou son représentant s'absenter de son travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
1. discussions relatives à des griefs ou mécontentes;
 2. auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre et le comité mixte;
 3. enquêtes sur des griefs ou des mécontentes;
- c) Toutefois, en autant que possible, ces réunions et enquêtes sur des griefs et des mécontentes devraient se tenir en dehors des heures de travail.

- 7.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre prévue chez un représentant de l'Employeur.
- 7.03 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, au tableau fourni par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis. De plus, le Syndicat a le droit d'informer la clientèle sur toute question concernant les conditions de travail des travailleurs du Café-Campus, dans la mesure où cette information ne met pas en danger l'existence de Services-Campus. Services-Campus se réserve le droit de répliquer, en annexe, à toute publication.
- 7.04 Les représentants autorisés du Syndicat peuvent, après avoir donné un avis de trois (3) jours ouvrables à l'Employeur, s'absenter sans solde pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude. Toutefois, le Syndicat ne pourra demander la libération de plus de cinq (5) employés simultanément, ni demander la libération de deux (2) employés d'un même secteur simultanément, s'il s'avère impossible de trouver des remplaçants, en autant que ces libérations ne nuisent pas au bon fonctionnement admis par les deux parties.
- 7.05 Aviseurs extérieurs
Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de Services-Campus, ont droit à participer à toutes les réunions relatives à présente convention.
- 7.06 Services-Campus s'engage à accorder entrée libre, sur les lieux de travail, au représentant accrédité du Syndicat, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce en tout temps jugé à propos par le Syndicat, et sans nuire aux opérations normales de Services-Campus.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS, DES MESENTENTES ET D'ARBITRAGE

- 8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 8.02 Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 8.03 a) Toute plainte individuelle ou collective est d'abord soumise par lettre écrite et datée, pour étude, par la (les) personne(s) intéressée(s) ou par un officier du Syndicat avec ou sans la(les) personne(s) intéressée(s), au gérant du service concerné. Le gérant du service doit rendre sa décision dans les trois (3) jours suivant la soumission du cas.

AWD

b) Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le cas est soumis, par écrit, à l'attention de l'exécutif de Services-Campus en le remettant à l'administrateur dans un délai de cinq (5) jours.

c) Si la décision de l'exécutif de Services-Campus n'est pas rendue dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le cas, dans les trente (30) jours qui suivent, peut être soumis à l'arbitre ou au comité mixte dans les cas prévus à l'article 8.18 conformément aux dispositions prévues au paragraphe ci-dessous.

- 8.04 a) Le Syndicat peut soumettre une plainte, par écrit à l'exécutif de Services-Campus. Si la réponse de Services-Campus n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables, ou n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat pourra soumettre le cas à l'arbitrage ou au comité mixte dans les cas prévus à l'article 8.18.
- b) Services-Campus peut soumettre une plainte par écrit, à l'exécutif du Syndicat. Si la réponse du Syndicat n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables, ou n'est pas jugée satisfaisante, Services-Campus pourra soumettre le cas à l'arbitrage ou au comité mixte dans les cas prévus à l'article 8.18.
- 8.05 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait de la présentation du grief.
- 8.06 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- 8.07 Le défaut de présenter le cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au paragraphe précédent pourront être prolongés, sur demande, et avec le consentement des deux parties, Services-Campus et le Syndicat.
- 8.08 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches et les congés statutaires exceptés).
- 8.09 Les arbitres seront nommés par le Ministère du Travail du Québec.
- 8.10 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination, sauf entente entre les parties.
- 8.11 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 8.12 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres du conseil arbitral constitué pour régler les différents.
- 8.13 Dans les cas de mesures disciplinaires, lorsqu'un grief collectif est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

8.14 En raison de l'existence du comité mixte, les frais de l'arbitre sont payés à raison de 50% par l'Employeur et 50% par le Syndicat.

8.15 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

8.16 Dans tous les cas d'infraction méritant mesures disciplinaires, le demandeurs aura le fardeau de la preuve.

8.17 Le comité mixte

a) But

Le comité mixte composé de représentants de Services-Campus et du Syndicat a pour tâches d'entendre toute plainte qui peut lui être soumise et de prendre les décisions qui lui semble justes et équitables dans les circonstances et d'appliquer certains principes de gestion au Café-Campus.

b) Composition

Le comité mixte est composé de cinq (5) personnes, nommées comme suit:

- deux (2) par le Syndicat;
- deux (2) par Services-Campus;
- Une (1) cinquième personne nommée par le Ministère du Travail du Québec.

Les deux représentants de Services-Campus sont nommés par l'Exécutif de Services-Campus.

Les deux (2) représentants du Syndicat sont laissés au choix du Syndicat; dans le cas des mesures disciplinaires, il devra y avoir un représentant d'un secteur différent de celui touché par les mesures disciplinaires.

La personne qui accuse de même que la personne qui défend ne peuvent siéger comme membre du comité mixte.

Dans la mesure du possible, les représentants des parties auront un mandat annuel.

Lors de l'audition des parties, les séances sont publiques; toutefois, les membres du comité se réunissent à huis clos au moment de prendre la question en délibéré.

c) Pouvoir

Le comité mixte a tous les pouvoirs accordés aux arbitres d'un conseil arbitral au sens du Code du Travail et sa décision tient lieu de sentence arbitrale. elle lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié. Il est maître de la procédure.

Si la procédure et les différents critères de décision n'ont pas été respectés par le comité mixte, lors d'une de ses décisions, l'une des parties pourra porter le cas à l'arbitrage en y démontrant que la procédure et/ou critères de décision n'ont pas été respectés.

Handwritten signature

d) Procédure de convocation

Le Syndicat et/ou Services-Campus peuvent convoquer le comité mixte; à cette fin, la partie intéressée avisera le secrétaire exécutif ou l'administrateur de Services-Campus et le secrétaire du Syndicat de son intention; ces derniers devront, dans un délai de deux (2) jours ouvrables, convoquer les parties et le comité mixte, au plus tard une semaine après la demande. Ces auditions et la décision devront se faire dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après le début de la rencontre, à moins d'entente entre Services-Campus et le Syndicat.

Si les délais mentionnés plus haut ne sont pas respectés par une des parties, l'autre partie pourra procéder et remettre la décision au prochain comité mixte, qui devra se réunir d'urgence dans les deux (2) jours suivants.

Advenant que le comité mixte n'ait pu se réunir dans les trois semaines de la demande, et qu'une situation urgente l'exige, Services-Campus ou le Syndicat pourra porter le cas à l'arbitrage.

e) Procédure de décision

Les décisions se prennent à la majorité des voix, avec impossibilité d'abstention. Le quorum est de cinq (5) personnes; le vote est secret. Aucune dissidence ne pourra être inscrite au procès-verbal. Si les juges d'une des parties se retirent du comité mixte après le début des auditions du comité mixte ou ne se présente pas, le quorum sera de trois personnes.

Les critères de décision sont, pour chacun des sujets énumérés au point f) du présent article, les règles que les deux parties ont acceptées de respecter dans la présente convention. On peut les retrouver en référant aux articles touchés par le sujet.

La procédure de convention et de décision qui régit le comité mixte ne peut être changée pendant la présente convention, à moins d'entente entre Services-Campus et le Syndicat.

Lors de son enquête, le comité peut convoquer les personnes impliquées et doit donner aux employés passibles d'une mesure disciplinaire, l'opportunité de produire une défense pleine et entière.

f) Champ d'intervention

Lorsque les parties ne pourront s'entendre sur un des sujets suivants, le cas sera soumis au comité mixte.

1. Embauche et sélection du personnel.
2. Evaluation du salarié en période d'essai et de probation.
3. Application de mesures disciplinaires.
4. Attribution des congés sans solde.
5. Heures d'ouverture et de fermeture.
6. Changement technologique.
7. Toute autre cause que Services-Campus et le Syndicat accepteraient de lui soumettre.
8. Pour tout désaccord dans le cadre de l'article 35.

A propos de ces mandats, le comité mixte est la seule instance décisionnelle et sa décision est finale sauf dans les cas de mesures disciplinaires qui impliquent tous les employés de Services-Campus où le cas pourra être soumis à l'arbitrage.

SWU

- g) Les frais de l'arbitre seront payés à raison de 50% par l'employeur et de 50% par le Syndicat.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

- 9.01 a) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a complété la période de probation prévue à 4.02 - 7.. L'ancienneté est alors rétroactive à la date de son embauchage.
- b) Pendant sa période de probation, un employé peut être suspendu ou congédié par le comité de sélection sans que l'employé ne puisse avoir recours à la procédure de règlement des griefs.
- 9.02 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention:
L'ancienneté générale: signifie et comprend la durée totale du service d'un employé chez l'Employeur, et, est calculée à partir des principes énoncés à l'article 9.05
- 9.03 Un employé conserve et cumule l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois.
 - b) Absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
 - c) Congé sans solde, autre que ceux décrits à l'article 19.01 a); dans ce cas, l'ancienneté est toutefois conservée.
 - d) Congé sans solde pour étude en relation avec son travail. Dans le cas de congé sans solde pour étude non relié au travail, l'employé ne fait que conserver son ancienneté;
 - e) Les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur, ne constituent pas une interruption de service.
- 9.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) renvoi pour cause juste et suffisante;
 - c) mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant douze (12) mois;
 - d) absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois, sauf dans les cas d'absence survenue par le fait ou à l'occasion du travail; lors du retour au travail l'employé doit, si l'Employeur l'exige, subir un examen médical;
 - e) Si, après avoir été appelé au travail par lettre recommandée alors qu'il est mis à pied pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception d'une telle lettre. Cependant, dans le cas où un accident ou la maladie empêche l'employé de se présenter au travail, le délai est porté à douze (12) mois; la maladie ou l'accident sont sujets à vérification par un médecin nommé par les deux parties.
- 9.05 La procédure pour comptabiliser l'ancienneté est la suivante:
1. Pour chaque secteur, le nombre total de jours d'une semaine équivaut à une semaine d'ancienneté (selon la semaine de travail décrite à 15.01). Un nombre inférieur de jours de travail équivaut à une fraction d'une semaine d'ancienneté. Un nombre supérieur de jours de travail ajouté à la semaine d'ancienneté, sauf le temps supplémentaire. Cinquante-deux (52) semaines d'ancienneté égale à un (1) an d'ancienneté.
 2. L'employé accumule son ancienneté à sa fonction principale.
 3. Pour se prévaloir de son jour d'ancienneté, l'employé devra avoir complété le nombre total d'heures régulières du poste, sauf pour absences prévues par la convention collective.

ARTICLE 10 AFFICHAGE, MUTATION, PROMOTION, AFFECTATION TEMPORAIRE, MISE A PIED, ET REEMBAUCHAGE

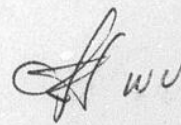
10.01 Affichage et affectation temporaire

- a) Dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'employeur doit afficher un avis à cet effet au tableau dont il est question à 7.03, pendant dix (10) jours ouvrables et en transmettre copie au secrétaire du Syndicat. Les employés intéressés doivent faire part par écrit, dans ce délai, de leur candidature au gérant, avec copie au secrétaire du Syndicat.
- b) La période d'affichage débute au maximum sept (7) jours après le début de la vacance ou de la création du poste. Le comité de sélection doit faire connaître sa décision dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.
- c) Pendant la période d'affichage et pendant les délais de nomination, Services-Campus peut désigner une personne de son choix à l'intérieur de l'unité de négociation, pour combler temporairement le poste. A défaut de ce faire, Services-Campus pourra combler le poste par une personne hors de l'unité de négociation, à l'emploi de Services-Campus dans la mesure du possible.
- d) Un tel avis doit indiquer la date de l'avis, la période d'affichage, le secteur et l'endroit de travail, la nature du poste, la description du poste, les exigences du poste et le salaire. Un tel avis doit être signé par un représentant de Services-Campus.
- e) Tout employé absent pendant la période d'affichage est considéré comme ayant présenté sa candidature; l'employé doit aviser l'employeur de son intention de maintenir ou non sa candidature au poste dans les cinq (5) jours de son retour au travail. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas dans les cas de congés sans solde d'ancienneté.

10.02 Mutation, Promotion

Le comité de sélection choisit les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

- a) Le poste est accordé à l'employé régulier du secteur à l'exception des remplaçants, en suivant l'ordre d'ancienneté générale à moins que le candidat ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- b) Si aucun employé régulier du secteur concerné ne postule l'emploi ou ne peut satisfaire aux exigences normales du poste, le poste est accordé à l'employé régulier d'un autre secteur et aux remplaçants réguliers en suivant l'ordre d'ancienneté générale à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- c) Si ce poste n'a pu être comblé, le comité de sélection choisit parmi les remplaçants en probation.
- d) Si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, le comité de sélection recourt au recrutement publique.



- e) L'employé qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de 40 jours pour les secteurs 1, 2 et 3 et de 50 jours pour les secteurs 4, 5 et 6, afin d'établir qu'il remplit les exigences normales de son nouveau poste. Si pendant cette période un employé ne peut ou ne veut garder son nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur.

10.03

Mise à pied et réembauchage

- a) Dans le cas de mise à pied d'un employé régulier, l'employeur met d'abord à pied l'employé ayant le moins d'ancienneté générale dans le secteur où doit s'effectuer la mise à pied. L'employé ainsi mis à pied peut déplacer l'employé régulier d'un autre secteur ayant moins d'ancienneté générale à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une mise à pied saisonnière, l'employé ainsi mis à pied peut, s'il le désire être inscrit sur la liste des remplaçants d'un autre secteur par ordre d'ancienneté.
- c) Chaque employé ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut.
- d) L'employé mis à pied est inscrit sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois. Il est rappelé au travail aussitôt qu'un poste nouveau ou ancien, dans une classification égale ou inférieure est à combler. Dans le cas où plusieurs personnes sont sur la liste de rappel, l'employé qui a le plus d'ancienneté générale et qui répond aux exigences normales du poste, est celui qui doit être rappelé. Dans le cas d'un poste vacant dans une classification supérieure, l'employé mis à pied, ayant le plus d'ancienneté générale et répondant aux exigences normales de la fonction, reçoit copie de l'avis de poste vacant. Si aucun employé régulier n'est intéressé, ledit employé peut occuper le poste vacant avant toute personne extérieure à l'unité de négociation.
- e) Un employé inscrit sur la liste de rappel peut refuser de revenir au travail (sans perte de droit aucun) s'il est rappelé dans une classification inférieure ou supérieure à celle qu'il avait avant sa mise à pied. Un refus de revenir dans une classification égale entraîne une perte du droit de rappel, sauf un rappel dans un poste à temps partiel.

10.04

Fermeture d'un secteur

Dans le cas d'une fermeture permanente d'un secteur, le salarié ainsi mis à pied peut déplacer tout employé d'un autre secteur ayant moins d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

10.05

Lorsqu'un employé couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui le mieux rémunérée.

ARTICLE 11 SECURITE D'EMPLOI

11.01

L'Employeur avise au moins trente (30) jours à l'avance tout employé qu'il veut mettre à pied.

ARTICLE 12 CONTRAT FORFAITAIRE12.01 Contrat forfaitaire

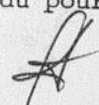
- a) Afin de garantir aux membres de l'unité de négociation la sécurité de leurs emplois, Services-Campus convient qu'aucun travail ou service actuellement exécuté par l'unité de négociation ou qui pourrait lui être confié à l'avenir, en tout ou en partie, ne sera ni sous-traité, ni transféré, ni affirmé, ni assigné, ni cédé en entier ou en partie à une entreprise, personne ou employé étranger à l'unité de négociation, si cela a pour effet:
1. D'entraîner la mise à pied, le licenciement, la rétrogradation, la réduction de la semaine régulière de travail de l'employé régi par la présente convention;
 2. d'entraîner une diminution des employés présentement couverts par la présente convention.
 3. d'entraîner des conditions de travail moins favorables;
 4. de réduire le travail en temps supplémentaires jusque-là normalement effectué par les employés couverts par la présente convention.
- b) Nonobstant ce qui précède au paragraphe a), l'Employeur ne peut accorder en partie ou en entier à une entreprise, personne ou salarié étranger à l'unité de négociation, tout nouveau travail ou service à caractère permanent non assujetti à l'accréditation syndicale, dans toute activité connexe au Café-Campus.

ARTICLE 13 DEPART

- 13.01 Lorsqu'un employé à l'intention de quitter son emploi, il annonce son intention, par écrit, à Services-Campus au moins dix (10) jours avant la date de départ prévue. avec copie conforme au secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 14 SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 14.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 14.02 Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe "C" pour sa Classification.
- 14.03 Les taux applicables aux nouveaux emplois créés ou aux emplois existants qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par Services-Campus après entente avec le Syndicat, en tenant compte des emplois existants de nature similaire, dans le cadre du comité paritaire de relation ouvrières (article 35).
- 14.04 Jour et détails de la paie
- a) Tous les employés sont payés tous les deux (2) jeudis. Si le jeudi est fête, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.
 - b) Au cas de maladie ou accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance-maladie sera expédié au domicile du malade ou de l'accidenté (hôpital si nécessaire) par courrier /express" et recommandé.
 - c) Une période de paie équivaut à deux semaines, pour les fins du calcul de la paie, la semaine commence le dimanche et se termine le samedi.
 - d) Lorsque l'employé est payé, il reçoit par chèque ce qui lui est dû pour la période de paie se terminant le samedi précédent.

Handwritten signature and initials:
 *WV*

- 14.05 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque employé:
- a) le nom
 - b) la date de la fin de la période de paie.
 - c) le nombre d'heures travaillées
 - d) le montant brut de la paie
 - e) les détails des déductions
 - f) le montant net de la paie.
- 14.06 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision.
- 14.07 La correction des erreurs de l'Employeur dans toute paie de tout employé, se fait dans les quarante-huit (48) heures à même la petite caisse lorsque cette erreur est de plus de \$10.00, et, à la prochaine paie si elle est en bas de \$10.00.
- 14.08 Rappel et paie minimum de présence
Tout employé rappelé de son domicile à son travail, reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire.
- 14.09 Pour les fins d'application de la présente convention collective, le terme salaire, lorsqu'utilisé, signifie le salaire prévu à l'annexe "C" plus les bénéfices, avantages et primes prévues à la convention collective, sauf disposition contraire.

ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine normale de travail s'établit pour les différentes catégories de la façon suivante:
- 1. Equipe du soir
Portier - serveur - préposé au bar - discaire - caissier - responsable de salle.
La semaine normale de travail est de trois (3) jours entre le lundi et le dimanche inclusivement totalisant habituellement 25 heures.
Les horaires de travail sont les suivants:
Portier: de 19:30 heures à 30 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.
Serveur: de 19:30 heures à 30 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.
Préposé au bar: de 19:15 heures à 30 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.
Discaire: de 20:00 heures à 10 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.
Caissier: de 19:30 heures à 30 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.

Les heures de fermeture du bar sont les suivantes:

Les heures de fermeture officielle au Café-Campus sont, en tout temps, celles autorisées par la Commission du Contrôle des Permis d'Alcool du Québec (CCPAQ).

Toutefois, de façon habituelle, les heures de fermeture sont celles décrites plus bas:

Dimanche, lundi, mardi: 2:00 a.m.
Mercredi: 2:30 a.m.
Jeudi, vendredi, samedi: 3:00 a.m.

Awv

Pour modifier l'horaire habituel, la décision relève du Comité mixte sauf les soirs des spectacles. Lorsqu'un dimanche tombe la veille d'une journée de fête, le Café-Campus ferme à 3:00 heures.

Le bar fera un dernier appel $\frac{1}{2}$ heure avant l'heure de fermeture du Café-Campus et cessera la vente aux clients $\frac{1}{2}$ heure avant ladite heure.

2. Equipe de jour:

Préposé au bar - serveur.

La semaine normale de travail est quatre (4) jours, du lundi au vendredi inclusivement, totalisant habituellement 30 heures. Toutefois, pendant la période estivale, la semaine de travail peut être répartie sur 5 jours, pour un ou tous les postes, selon les besoins du travail.

a) Les horaires de travail sont les suivants:

Les heures normales de travail de la journée normale de travail sont consécutives, avec une interruption de 30 à 60 minutes pour la période de repas, et cédulées entre 9:00 heures et 20:00 heures; les heures sont réparties le plus équitablement que possible entre les employés de l'équipe du jour, de façon à ce que la semaine normale de travail de chaque salarié de l'équipe soit habituellement de 30 heures.

b) Le travail du samedi est assuré par une équipe de remplaçants. L'horaire de travail est de 6 heures pour les serveurs et de 9 heures pour les préposés au bar.

3. Administration - secrétariat

La semaine normale de travail est de quatre (4) jours, du lundi au vendredi inclusivement, totalisant habituellement 30 heures. Les heures de travail de la journée normale de travail sont consécutives, avec une interruption de 45 minutes pour le repas du midi et 30 minutes pour le repas du soir, et cédulées entre:

Magasin: 8:30 heures et 19:30 heures

Secrétariat: 9:00 heures et 20:00 heures.

4. Cuisine

La semaine normale de travail est de quatre (4) jours pour la période correspondant à l'année académique de l'Université de Montréal et de cinq (5) jours pour la période en dehors de l'année académique, du lundi au vendredi inclusivement, totalisant habituellement 32 heures.

Les heures de travail de la journée normale de travail sont consécutives, avec une interruption de 30 minutes pour le repas du midi ou du soir, et cédulées entre: 6:00 heures et 20:00 heures.

15.02

Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos sans perte de salaire, de quinze (15) minutes chacune par journée de travail; ces périodes sont prises à des moments où les exigences de travail le permettent, l'employé doit voir à ce que durant cette période, le service sous sa responsabilité soit assuré.

15.03

Les horaires de travail sont établis par le Syndicat en consultation avec le gérant du Café-Campus. Advenant un désaccord, le cas peut être soumis au Comité Mixte.

AWC

15.04

Rotation

Les parties conviennent de favoriser fortement la rotation entre les postes, dans la mesure où le bon fonctionnement du Café-Campus est assuré.

Opération soir:

Le choix des postes sur l'opération soir, "en haut et en bas", se fera selon la formule habituelle d'ancienneté prévue à la convention. Toutefois, un salarié ne pourra travailler au bar "en bas" plus de deux (2) soirs par semaine.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01

Toute heure de travail exécutée et requise par l'Employeur en dehors ou en plus des heures régulières de travail, de la journée ou de la semaine régulière ou de l'horaire de travail, est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée comme tel.

16.02

Les heures de temps supplémentaire seront rémunérées au taux de salaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).

16.03

Le travail supplémentaire est réparti aussi également que possible parmi les employés aptes à faire ce travail, et est accompli par un employé couvert par la présente convention. Il est offert selon l'ordre suivant: d'abord aux employés réguliers du secteur, en deuxième lieu aux remplaçants du secteur concerné, ensuite aux employés réguliers des autres secteurs et enfin aux employés remplaçants des autres secteurs.

Le travail en temps supplémentaire est facultatif, à moins d'entente entre les parties.

En cas d'urgence ou de situation exceptionnelle, dans le cas où aucun employé n'accepte de travailler en temps supplémentaire, Services-Campus peut obliger un ou des employés à tour de rôle en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté, dans le secteur ou la classification concernée à exécuter le travail.

16.04

Un employé qui se présente au travail sur son équipe régulière sans avoir été avisé au préalable par son Employeur de ne pas le faire, reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire.

16.05

Un employé requis par l'Employeur de travailler en dehors des heures d'ouverture et de fermeture de son établissement est payé au taux double du salaire horaire de son secteur.

16.06

Un employé qui arrive à son travail en retard d'au moins 30 minutes, sans raison valable et sans avoir avisé d'un tel retard, perd son droit au travail pour cette journée si un autre employé a déjà été appelé pour le remplacer; la décision d'appeler ou non un autre employé se prend collectivement par les employés travaillant ce jour-là, sous la responsabilité du responsable de l'opération.

ARTICLE 17 FETES CHOMEES ET PAYEES

17.01

- a) Services-Campus convient de reconnaître et d'observer durant l'année, les congés fériés et payés suivants de même que tout nouveau congé statutaire décrété par l'Université de Montréal durant la période couverte par la présente convention; les jours suivants seront reconnus jours fériés le jour où l'Université le fera:

La journée avant le Premier de l'An
 Le Jour de l'An
 Le lendemain du Jour de l'An
 Le Vendredi Saint
 Le Lundi de Pâques
 La Fête de Dollard
 La St-Jean-Baptiste
 La Confédération
 L'Action de Grâces
 La journée avant Noël
 Le lendemain de Noël
 La Fête du Travail
 Noël

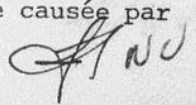
- b) De plus, à défaut d'entente contraire, les jours fériés suivants seront chômés:
 Jour de l'an
 Jour de Noël
 Veille de Noël
- c) Les parties conviennent de reconnaître le 1er Mai comme la Fête des Travailleurs; elles conviennent également de garder le Café-Campus ouvert pour permettre aux travailleurs de venir y fêter. Les employés qui voudront travailler seront rémunérés à taux simple et l'Employeur s'engage à verser au Syndicat les bénéfices de la journée, lesquels serviront à aider des travailleurs en conflit.

- 17.02 De plus, l'Employeur s'engage à reconnaître et observer deux (2) (ou plus selon le cas) congés mobiles tels que décrétés par l'Université de Montréal, sauf dans le cas des employés du soir où lesdits congés sont observés à deux autres dates déterminées par le Syndicat; dans ce dernier cas, le Syndicat avise l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la prise desdits congés.
- 17.03 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fêtes payés est rémunéré au taux régulier en plus du paiement de la fête qui est fixé à \$35.00 par fête, sauf dans le cas des deux congés mobiles, où il est de \$49.00 par jour.
- 17.04 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un employé, ce congé, selon le choix de l'employé, est ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.
- 17.05 Les employés saisonniers mis à pied, les autres employés mis à pied et les employés sous le coup d'un avis disciplinaire sous forme de suspension n'ont pas droit aux fêtes décrites à 17.01, pendant la période de leur mise à pied ou de leur suspension. Toutefois, ils ont droit aux fêtes prévues à 17.02.

ARTICLE 18 VACANCES

- 18.01 Tout employé qui, à la date de ses vacances n'a pas complété un (1) an d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances payées selon le calcul suivant:
 le nombre de semaines d'ancienneté accumulées depuis son dernier départ de vacances ou son entrée au Café-Campus divisé par 52, multiplié par 2.
 multiplié par l'équivalent-brut hebdomadaire.

[Signature]

- 18.02 Tout employé qui, à la date de ses vacances a complété un (1) an, a droit à trois (3) semaines de vacances payées selon le calcul suivant: le nombre de semaines d'ancienneté accumulées depuis son dernier départ de vacances, divisé par 52, multiplié par 3, multiplié par l'équivalent-brut hebdomadaire.
- 18.03 Tout employé qui, à la date de ses vacances, a complété trois (3) ans d'ancienneté et à partir du 01.09.78, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées selon le calcul suivant: le nombre de semaines d'ancienneté accumulées depuis son dernier départ de vacances, divisé par 52, multiplié par 4, multiplié par l'équivalent-brut hebdomadaire.
- 18.04 Tout employé qui, à la date de ses vacances, a complété huit (8) ans d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées selon le calcul suivant: le nombre de semaines d'ancienneté accumulées depuis son dernier départ de vacances, divisé par 52, multiplié par 5, multiplié par l'équivalent-brut hebdomadaire.
- 18.05 L'équivalent-brut dont il est question aux articles 18.01 à 18.04 est celui qui est décrit à l'annexe "C", pour chacune des années de la convention collective.
- 18.06 Dans le cas des articles 18.01 et 18.02, l'employé a droit de prendre une semaine additionnelle de vacances, sans solde, à la suite de ses vacances régulières.
- 18.07 La rémunération pour les vacances est remise à l'employé avant son départ pour les vacances.
- La période de vacances d'un employé est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année; il ne peut toutefois y avoir plus d'un salarié en vacances en même temps dans le secteur cuisine, musique et administration, pas plus de deux salariés en même temps dans les secteurs plancher jour et salle, pas plus de trois salariés dans le secteur plancher soir. Les vacances sont obligatoires et ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.
- 18.08 Les dates des vacances sont choisies par ordre d'ancienneté générale dans chaque secteur.
- 18.09 Si pour une raison ou pour une autre, un employé quitte le services de Services-Campus, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ. En cas de décès, ces bénéfices sont versés aux ayant-droits.
- 18.10 Un employé qui est absent par maladie ou accident et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel, peut ajourner ses vacances à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et Services-Campus.
- 18.00 L'employé rémunéré par un des plans d'assurance payés par Services-Campus ou par la Commission des Accidents de Travail, pendant les deux premières années, verra la différence entre cette rémunération et 100% de son salaire, comblée par Services-Campus pour la période de ses vacances. Cette mesure se prolonge après deux (2) ans si cette absence a été causée par un accident du travail.
- 

18.12 Les employés saisonniers devront indiquer leur choix relatif à leur période de vacances annuelles dans les cinq (5) jours suivants leur mise à pied. A défaut d'avis, la période de vacances sera considérée comme ayant été prise dans leur période de mise à pied.

18.13 Prime d'ancienneté
Tout employé qui a complété un (1) an d'ancienneté à la date de ses vacances, reçoit en plus de sa paie de vacances, une prime d'ancienneté de \$7.00 pour chacun des mois travaillés depuis sa date d'embauchage, moins doize (12) mois.

ARTICLE 19 CONGE SANS SOLDE

19.01 Congé sans solde d'ancienneté

- a) Les parties s'entendent pour accorder un congé sans solde à tout employé qui en fait la demande, à la condition qu'il remplisse les conditions suivantes:
1. avoir au moins deux (2) ans de service à compter de la date d'embauchage;
 2. ne pas avoir été en congé sans solde depuis un (1) an de calendrier;
 3. l'assurance d'avoir un remplaçant;
 4. ne pas aller occuper un emploi similaire ailleurs sous peine de perdre son droit de retour au travail;
 5. utilisation de la pleine période d'absence à moins de prouver qu'une situation exceptionnelle obligeait le retour au travail.

En cas de désaccord, le cas est soumis au comité mixte.

- b) De plus, les parties se baseront sur les critères suivants pour accorder ces congés sans solde:
1. un congé sans solde ne devra pas avoir une durée de plus de trois (3) mois consécutifs;
 2. les congés sont accordés à tour de rôle en tenant compte de l'ancienneté.
 3. a) pas plus d'un congé sans solde n'est accordé en même temps dans chacun des secteurs suivants: cuisine - administration - musique.
b) dans les autres secteurs, il ne peut y avoir plus de trois (3) employés en congé sans solde en même temps dans chacun des secteurs entre la période du 15 mai au 31 août et pas plus de deux (2) employés en congé sans solde en même temps dans chacun des secteurs pour le reste de l'année, sauf dans le secteur salle où il ne peut y en avoir plus de deux (2) à l'année.
 - c) L'employé en congé sans solde d'ancienneté, conserve son ancienneté mais n'en accumule pas.
 - d) Toute demande de congé sans solde est soumise et affichée au moins deux (2) mois à l'avance et accordée au moins un (1) mois à l'avance.

19.02 Autres congés sans solde

- a) De plus, tout autre congé sans solde peut être accordé à tout employé par le comité mixte, soit pour étude, activités syndicales, politiques ou autre raison valable. Un tel congé ne peut être refusé sans raison valable.
- b) Pendant la durée de tels congés sans solde, l'employé conserve son ancienneté; toutefois, lorsque les études sont reliées au perfectionnement dans son travail, et dans le cas de congés pour activités syndicales, l'employé accumule de l'ancienneté.

ANU

ARTICLE 20 CONGE MATERNITE

- 20.01 En cas de maternité, Services-Campus convient de donner un congé à l'employée pour la période recommandée par le médecin traitant l'employée. L'employée ainsi affectée ne perd aucun de ses droits et bénéfices marginaux et reprend son poste à son retour.
- 20.02 a) L'Employeur consent à une employée enceinte un prêt équivalant à la différence entre le salaire net de l'employée (salaire brut moins impôts, assurances-chômage, R.A.M.Q. et régime supplémentaire de rente s'il y a lieu) et les prestations d'assurance-chômage.
- Ce prêt est consenti pour une période de dix (10) semaines précédant la date probable de l'accouchement, la semaine de l'accouchement et les six (6) semaines suivant l'accouchement.
- b) Le montant du prêt, le mode de remboursement, seront convenus au retour au travail de l'employée, par une entente intervenue entre le Syndicat, l'Employeur et l'employée.
- 20.03 L'Employeur verse une allocation de maternité équivalent au salaire de la 7e et 8e semaine après l'accouchement.
- 20.04 Un congé sans solde est accordé à un employé pour une période de six (6) mois consécutifs lors de l'adoption légale d'un enfant ou de la naissance d'un enfant.

ARTICLE 21 POURSUITES JUDICIAIRES

- 21.02 Toute poursuite judiciaire par une tierce partie devant les tribunaux civil, criminel ou administratif contre un salarié à la suite d'une décision de celui-ci ou d'un geste de celui-ci dans l'exécution de ses fonctions, sera à la charge de Services-Campus qui s'engage à assumer seul tous les frais judiciaires et autres encourus par le salarié, à acquitter toute condamnation pécuniaire prononcée contre un salarié et Services-Campus renonce dès lors à toute action récursoire contre ce dernier en autant qu'il n'y ait eu ni malice, ni préméditation, ni grossière négligence équivalant à fraude de la part du salarié concerné. Dans tous les cas, le choix du procureur se fera après entente entre Services-Campus et le Syndicat et le salarié.

ARTICLE 22 JOURNEES DE MALADIE

- 22.01 a) Les employés réguliers accumulent un crédit de jours de maladie à raison d'une journée et demi (1½) par mois de services, calculé à partir de la signature de la présente, au pro-rata des jours ouvrables travaillés. Pour les fins d'application du présent article, un jour ouvrable est un jour inscrit à l'horaire régulier du salarié concerné si c'est un salarié régulier. Les jours d'absences pour activités syndicales et les jours d'absences avec solde prévus à la convention collective sont considérés jours travaillés, ainsi que les jours d'absences pour cause de maladie ou accident. Au 31 décembre de chaque année, Services-Campus paie à chaque employé la somme d'argent équivalente au total des jours de maladie accumulés et non utilisés à cette date. L'employé peut toutefois conserver en réserve un maximum de cinq (5) jours de congés maladie.
- b) Chacun des jours de maladie est payé au taux forfaitaire de \$49.00.

- 22.02 L'employé obtient de Services-Campus, s'il le désire, l'équivalent en argent de ses congés maladie, en n'importe quel temps, moyennant un préavis de trente (30) jours, sauf dans le cas où plus de trois (3) salariés en font la demande à l'intérieur d'une même période de paie; dans ce dernier cas, le préavis est de quatre-vingt-dix (90) jours.
- 22.03 Lors du départ pour quelque raison que ce soit, tout employé ou ses ayant-droits, bénéficie des jours de maladie accumulés à cette date.
- 22.04 Une avance de quinze (15) jours sur les crédits de congé de maladie à venir peut être faite à un employé sur demande écrite, seulement dans les cas de maladie prolongée (plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs) quant les congés de maladie sont épuisés. Si l'employé quitte avant le recouvrement de ces congés, la partie non recouverte est remboursable à Services-Campus.
- 22.05 L'employé malade qui use d'une journée de maladie doit aviser l'Employeur de son état et du lieu où il se trouve. Services-Campus se réserve le droit d'envoyer un représentant médical pour constater la maladie.
- 22.06 Un salarié peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de maladie prévus à 22.01 pour raison personnelle autre que maladie après avoir averti le gérant; l'employé ne peut toutefois utiliser plus d'un congé personnel par mois.

ARTICLE 23 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

23.01 Maladie et accidents de travail

Dans les cas de blessures subies ou de maladies contractées par le fait ou à l'occasion du travail (reconnues par la Commission des Accidents du Travail), l'employé continue de recevoir son salaire régulier pour une période n'excédant pas les cent-quatre (104) premières semaines de son incapacité totale. Pour ce faire, l'employé doit compléter et signer le formulaire S-30A de la Commission des Accidents du Travail intitulé "Consentement". Quant au reste, l'employé est assujéti aux dispositions de la loi des Accidents du Travail du Québec.

- 23.02 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur de l'employé.
- 23.03 Dans tous les cas, Services-Campus a le droit de faire examiner le malade ou le blessé aussi souvent qu'il le désire par son médecin.
- En cas de contestation sur le retour au travail entre le médecin de Services-Campus et le médecin de l'employé, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième dont la décision est finale.
- 23.04 Services-Campus doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés en collaboration avec le Syndicat.
- 23.05 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 23.06 Services-Campus doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures. L'employé doit utiliser les moyens de protection fournis par l'Employeur.

SNV

- 23.07 Services-Campus s'engage à fournir à tous les employés des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, y compris un uniforme selon les modalités prévues à l'annexe "B".
- 23.08 Dans les cas d'accidents de travail, Services-Campus s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.

ARTICLE 24 ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 a) Les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective vie-maladie existant. L'Employeur s'engage à défrayer la totalité de la cotisation d'assurance collective et à la remettre à l'assureur à chaque mois. La cotisation est de \$9.50 par mois pour un plan individuel et de \$16.80 par mois pour un plan familial. Un employé aura le droit de revendiquer un plan familial s'il est marié légalement, ou qu'il a un enfant à charge ou qu'il vit avec le même conjoint depuis au moins un (1) an.
- b) Les parties conviennent de maintenir le régime d'assurance-salaire. L'employé s'engage à défrayer la totalité de la cotisation d'assurance-salaire.
- 24.02 Il est convenu que le choix du régime d'assurance collective et de l'assureur appartient au Syndicat. La police maîtresse est émise au nom du Syndicat et est incluse à l'annexe "D".
- 24.03 L'Employeur convient de maintenir sa participation au paiement de la cotisation du régime d'assurance collective pour les employés absents de leur travail pour toute raison prévue à la convention collective ou autorisée.
- 24.04 a) L'Employeur permet à l'assureur de rencontrer les employés sur les lieux de travail pour fins d'inscription des employés au régime d'assurance-groupe.
- b) Dès l'engagement d'un employé, le Syndicat lui fait compléter et signer une formule d'adhésion au régime d'assurance-groupe et la fait parvenir immédiatement à l'assureur.
- c) Le Syndicat dégage Services-Campus de toute responsabilité et l'exception du paiement des primes.
- 24.05 A chaque année, le Syndicat délègue un membre dont le nom apparaît à l'annexe "D" pour effectuer tous les changements ou corrections à la liste des employés couverts par le plan d'assurance.

ARTICLE 25 CONGES SPECIAUX

- 25.01 Tout employé régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants:
- a) Lors de son mariage: trois (3) jours de travail;
Toutefois, Services-Campus ne peut refuser à l'employé la permission de déplacer une semaine de ses vacances pour la prendre lors de son mariage;
- b) Lors du mariage d'un frère, d'une soeur, d'un père, d'une mère: le jour du mariage;
- c) Lors du décès du conjoint et d'un enfant: 8 jours de travail pour l'équipe jour et 6 jours pour l'équipe soir;
- d) Lors du décès de ses père, mère, frère, soeur: trois (3) jours consécutifs;

Handwritten signature/initials

- e) Lors du décès de ses beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: la journée des funérailles;
- f) Lors du décès d'un confrère de travail, le Syndicat délègue trois (3) employés le jour des funérailles: le salaire de ces employés est payé par Services-Campus pour la journée des funérailles;
- g) Lors du déménagement de l'employé: une (1) journée par année au choix de l'employé, avec un avis de trois (3) jours;
- h) Une journée lors de son divorce;
- i) Lors de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant: une semaine de travail;
- j) Une journée par année après entente avec le gérant de Café-Campus;
- k) Les congés sociaux sont accordés sans perte de salaire, c'est-à-dire que l'employé a droit à la rémunération qu'il aurait reçue pour cette journée à son tarif normal de salaire, s'il était au travail, en autant que ladite journée aurait été pour ledit employé une journée de travail normale.

25.02 Services-Campus accorde:

- 1. Le temps nécessaire payé, à moins que la loi y pourvoie afin de permettre aux employés de voter aux élections fédérales, provinciales, municipales et scolaires (minimum de trois (3) heures consécutives);
- 2. Le temps payé pendant lequel l'employé est appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause autre que personnelle et non reliée au travail. Cependant, l'employé doit remettre à Services-Campus, l'indemnité reçue à titre de témoin ou de juré;
- 3. Une demi-journée de salaire ou un jour lorsqu'il travaille pour chacun des jours où le salarié est appelé par l'Employeur à agir comme témoin dans une cause.
- 4. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le salaire de L'employé. Ce temps sera payé sur présentation par l'employé de la preuve du versement de l'indemnité.

25.03 Les congés prévus aux articles 25.01 et 25.02 ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

25.04 Toute occasions de congé décrites à l'article 25.01 son sujettes à vérification par le gérant.

ARTICLE 26 FOND D'EPARGNE RETRAITE

26.01 Le Syndicat convient de maintenir en vigueur le régime collectif obligatoire d'épargne-retraite. Les employés doivent y verser un montant minimum de cinq dollars (\$5.00) par semaine. L'Employeur s'engage à retenir sur les salaires de chacun des employés sa contribution au régime et la faire parvenir au fiduciaire choisi par le Syndicat.

ARTICLE 27 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 Aucun employé ayant plus de trois (3) années d'ancienneté ou ayant l'âge de quarante (40) ans et un (1) an d'ancienneté, régi par la présente convention, ne peut être mis à pied ou subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de Services-Campus.

FWC

27.02

L'employé ayant terminé sa période d'essai, régi par la présente convention et ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté, ne peut subir de baisse de salaire mais peut toutefois être mis à pied, lors d'événements prévus au paragraphe précédent aux conditions suivantes:

1. Il reçoit un avis de quatre (4) mois de calendrier (l'article 11.01 a) ne s'appliquant pas).
2. Il reçoit une somme au moment de sa mise à pied de 5% de son salaire annuel par année d'ancienneté, ceci en supplémentaire de toute somme normalement perçue.

27.03

Lorsque Services-Campus envisage:

1. de procéder à une amélioration technique ou technologique touchant au travail régulier d'un ou plusieurs employés;
2. de procéder à un changement de procédure et/ou des lieux de travail touchant au travail régulier d'un ou plusieurs employés;
3. d'abolir un ou plusieurs postes;

Le Comité paritaire de relations ouvrières, décrit à l'article 35, étudie chacun de ces cas. En cas de désaccord, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le cas au comité mixte, notamment quant à des réaffectations à d'autres postes ou encore quant aux mesures propres à permettre à/aux employé(s) affecté(s) de se recycler.

27.04

Lorsque Services-Campus envisage des changements d'équipement, il doit s'entendre avec le Syndicat avant toute modification; à défaut d'entente, le cas est soumis au comité mixte.

ARTICLE 28 FUSION

28.01

Dans le cas où par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de Services-Campus, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention.

De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé, sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective, sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de Services-Campus. Services-Campus convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveau(x) employeur(s) doit(vent) s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective. Il s'engage de plus à demander à l'Université de Montréal d'intégrer les employés couverts par la présente convention aux employés de l'Université de Montréal, advenant que Services-Campus ne puisse plus desservir le campus de l'Université de Montréal.

ARTICLE 29 DROITS ACQUIS

29.01

A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices ou avantages ont changé. Cependant, la présente convention primera pour fins d'interprétation.

ARTICLE 30 MESURES DISCIPLINAIRES

30.01

En tout temps, un employé peut examiner son dossier après avoir pris rendez-vous avec l'administrateur. Seuls les avis écrits à l'employé et au Syndicat constituent le dossier disciplinaire du salarié. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé après douze (12) mois de sa commission, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année.

30.02

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises selon la situation et la gravité de l'acte reproché par le comité mixte:

1. avis disciplinaire
2. suspension
3. rétrogradation
4. renvoi
5. remboursement
6. toute autre mesure qui vise un correctif plutôt qu'un châtiment, au choix du comité mixte.

Toute mesure disciplinaire n'est applicable que lorsque le comité mixte en a convenu.

30.03

Tout employé qui est trouvé coupable par le comité mixte des infractions suivantes pourra être congédié par le comité mixte:

1. délits face à des lois existantes qui mettraient en danger l'existence du Café-Campus;
2. usage d'arme offensive, sauf cas de légitime défense;
3. présence en dehors des heures d'ouverture au Café-Campus;
4. répétition de tout acte dont le comité mixte a déjà émis un avis final;
5. bris volontaire de matériel appartenant à Services-Campus;
6. négligence grave dans l'exercice de ses fonctions;
7. absence de plus d'une semaine sans donner de nouvelles, ni explication au retour.

30.04

Tout employé qui est trouvé coupable par le comité mixte des infractions suivantes sera tenu d'être congédié par le comité mixte; le comité devra toutefois tenir compte de la gravité de l'offense reprochée:

1. vol
2. fraude
3. vente de drogues au Café-Campus.

30.05

Dans des cas exceptionnels, le gérant ou tout autre mandataire de Services-Campus pourra prendre une mesure disciplinaire contre un employé; toutefois, lors de la tenue du comité mixte, Services-Campus aura à prouver qu'il ne pouvait pas attendre la tenue du comité mixte pour régler la situation. Le comité mixte devra se réunir d'urgence, dans les deux (2) jours suivant la mesure disciplinaire.

ARTICLE 31 INTEMPERIES

31.01

Services-Campus convient de ne retenir aucun montant sur la paie hebdomadaire d'un employé si celui-ci est absent ou en retard à cause d'un intempérie grave qui empêche les transports en commun de la Communauté Urbaine de Montréal, de Ville de Laval ou de la Rive-Sud de fonctionner. Le réseau de transport de la ville où demeure l'employé et éventuellement celui d'une ville qu'il doit traverser pour se rendre à son travail servent de critère pour bénéficier du paiement, à condition que ce réseau de transport soit un de ceux décrits plus haut.

- 31.02 Dans le cas où il n'y a pas de directives à cet effet, les employés peuvent quitter leur travail, sans perte de salaire, lorsque l'Université de Montréal permet à l'ensemble de ses employés de quitter leur travail.

ARTICLE 32 CONDITIONS GENERALES

- 32.01 a) Tous les employés travaillant avant 11:00 heures peuvent prendre un déjeuner gratuitement au Café-Campus, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- b) Tous les employés travaillant entre 11:00 heures et 15:00 heures peuvent prendre un dîner gratuitement au Café-Campus sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- c) Tous les employés travaillant entre 11:00 heures et 19:30 heures peuvent prendre un et un souper gratuitement au Café-Campus, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- d) En dehors de leurs heures de travail, les employés peuvent manger au Café-Campus en payant la moitié du prix normal de vente, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- e) Tout employé bénéficie d'un taux réduit de \$0.30 pour chaque bière. Ces taux sont valables uniquement pour la consommation personnelle de l'employé; ce dernier se rend alors au bar chercher sa bière et ce, une à la fois.
- f) Si l'équipe de production de spectacle a à travailler la journée du lundi, l'équipe a droit aux soupers gratuits.
- 32.02 Bris et pertes
Toute lunette, prothèse ou vêtement brisés lorsque l'employé est en fonction et occasionnés par le travail, sur les lieux de travail, est remboursé par l'Employeur.
- 32.03 Evénement collectif
Services-Campus verse annuellement au Syndicat, s'il en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance, une somme de \$350.00 pour l'organisation d'un événement accessible à tous les employés du Café-Campus.
- 34.04 Maximum de tables
Les parties conviennent qu'un serveur de l'opération soir ne peut être assigné à plus de quarante (40) tables, et qu'un serveur de l'opération jour ne peut être assigné à plus de dix-huit (18) tables.
- 32.05 Quotas de vente
Les parties conviennent qu'habituellement les moyennes des ventes seront les suivantes:
 serveur jour: \$125.00
 serveur soir: \$250.00
 un préposé au bar soir: \$600.00 et moins.
 deux préposés au bar soir: \$600.00 et plus.
 un caissier à plus de neuf cents (900) billets.

Ces moyennes sont sujettes à modifications en fonction des augmentations de prix de vente.

Lwu

32.06 Choix des cadres

Au Café-Campus, l'embauche de cadre de tout ordre est sujette à consultation avec le Syndicat.

32.07 Nouveaux secteurs

Lorsque de nouveaux secteurs d'opérations sont ouverts à Services-Campus, les postes sont affichés et offerts en premier aux employés actuels de Services-Campus à condition qu'ils satisfassent aux exigences du poste.

ARTICLE 33 GREVE ET LOCK-OUT

33.01 Ni Services-Campus, ni l'un de ses représentants ne provoquera ou n'ordonnera de lock-out de ses employés pendant la durée de la présente convention.

33.02 Pendant la durée de la présente convention, ni le Syndicat, ni aucun de ses représentants, n'ordonnera, n'encouragera, ni appuiera aucune cessation concertée de travail sous quelque forme que ce soit, ni aucun ralentissement des activités destiné à limiter le travail ou l'efficacité des services.

ARTICLE 34 LETTRES D'ENTENTES ET ANNEXES

34.01 Les lettres d'entente et annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 35 COMITE PARITAIRE DE RELATIONS OUVRIERES (CPRO)35.01 a) Composition

Les parties forment, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité composé de trois (3) représentants de chacune des parties.

b) Buts

Le comité a pour but d'étudier tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre des parties et faisant partie du champ d'intervention mentionné au paragraphe e). Il a le pouvoir d'interpréter la convention collective et il peut également la modifier.

c) Le comité siège aussi souvent que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.

d) Le comité établit toute la procédure qu'il juge nécessaire à son bon fonctionnement.

e) Champ d'intervention

Le comité paritaire de relations ouvrières possède les mandats suivants:

1. entente relative à des conditions de travail non prévues à la présente convention collective;
2. taux applicables aux nouveaux emplois et aux emplois existants substantiellement transformés;
3. interprétation de la convention collective de travail.
- f) En cas de désaccord, le cas est soumis au comité mixte.

ARTICLE 36 DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention sera en vigueur du 16 octobre 1980 jusqu'au 15 octobre 1983.

Handwritten signature/initials

32.08 L'employeur aura le droit et la discrétion exclusifs de fixer
les prix de vente des produits de tout en tenant compte des meilleurs
intérêts de l'entreprise.

83
wv P.C. A

36.02

La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention à Montréal ce 16 jour du mois de Octobre mil neuf cent quatre-vingt.

SERVICES-CAMPUSSYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

LISTE D'ANCIENNETE

ANNEXE "A"

Secteur Cuisine 4000

Guillemette, Lucien	01.10.70
Ste-Marie, Marc-André	05.08.74
Gratton, François	29.08.80
Vaillancourt, Nicole	27.08.79
Picard, Jeannot	07.09.71

Secteur Restaurant 4100

Gervais, Pierre	22.09.70
Laramée, Jean	27.05.74
Lafontaine, Monique	10.07.75
Raby, Colette	20.01.77
Raymond, Jean-Claude	01.11.69
Cook, Simone	16.10.74
Bérubé, Synvie	10.09.79
Lalonde, Louise	27.03.76
Dupriez, Michel	16.07.80
Leblanc, Danielle	21.08.80
Desjardins, Charlotte	19.08.80
Thibeault, Yves	29.08.80
Gauthier, André	28.08.80

Secteur Discothèque 4200

Pagé, Robert	10.03.72
Gagné, Lévis (ee à 2/3 de temps)	25.04.69
Dupont, Michel	22.09.71
Simard, Claude	28.05.73
Ouimette, Pierre	14.09.73
Pétrin, Mario	23.10.73
Perreault, Michel	03.07.72
Loiselle, Gabrielle	10.01.75
Roufs, Gérard	25.12.76
Hardy, Christine	04.05.76
Richard, Roger	02.02.77
Périgny, André	21.11.75
Brouillette, Guy	19.05.78
Mongeau, Nathalie	18.09.78
Lussier, Hélène	06.01.77
Dupras, Marie	19.01.79
Boisvert, Manon	23.01.79
Lefebvre, Lucien	15.02.79
Lemay, Julie	29.10.79
Allaire, Claude	26.10.78
Duchesne, Michel	24.10.78
Cantin, Serge (05.05.76)	
Bourget, Gaston	24.12.77
Provencher, Yvan	02.09.79
Archambault, Diane	15.09.79
Camire, Claude	26.10.79
Senneville, François	07.11.79

Secteur Discothèque 4200 (suite)

Adam, Viviane	31.01.80
Richard, Jeannine	22.07.80
Lauzon, Yves	17.08.80
Rose, Claire	20.08.80
Robert, Dominique (09.10.74)	17.04.78
Monastèsse, Daniel	11.08.80
Desrochers, Sylvie	03.09.80

Secteur Administration 4300

Ménard, Mario	
Bonneville, Jocelyn	16.10.72
Martineau, Pierre	15.07.77
Cusson, Gilles	12.05.80
Savoie, Louise	20.09.75

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

ANNEXE "B"

LES UNIFORMES

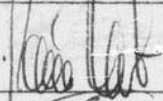
Il est entendu entre les parties que Services-Campus défraie le coût d'achat des uniformes suivants:

- a) employés de la cuisine: trois (3) paires de "jeans" et cinq (5) tabliers par personne par année.
- b) magasinier: trois (3) paires de "jeans" et deux (2) chiennes de travail par année.

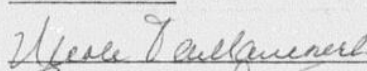
L'entretien et le nettoyage de ces uniformes sont assurés par chaque personne.

De plus, Services-Campus fournit aux serveurs (jour et soir), sous forme de prêt: une ceinture et un cabaret.

POUR SERVICES-CAMPUS


Jean-Louis

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
CAFE-CAMPUS

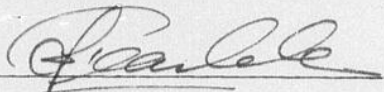

Sylvie Bernier

Annexe "C"

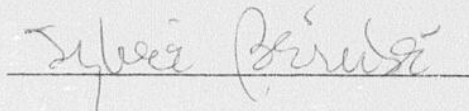
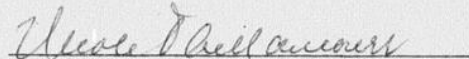
A compter de la date de la signature de la présente, le salaire de base des travailleurs et travailleuses du Café-Campus sera de \$186.81 pour une semaine régulière de travail.

L'équivalent brut aux fins de l'article 18 est fixé à 290.00 dollars par semaine au premier octobre 1980.

Pour Services-Campus



Pour le Syndicat des
Travailleurs(euses) du
Café-Campus



date:

16 octobre 1980

ANNEXE "D"

DELEGUE DU SYNDICAT POUR LA QUESTION DES ASSURANCES

Il est entendu entre les parties qu'à partir du 16 octobre 1980
le Syndicat délègue Rouge Sore pour signifier à Services-
Campus tous les changements à apporter concernant le paiement des primes
d'assurances de la Mutuelle SSQ.

SERVICES-CAMPUS

[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: Services-Campus

ET : Le Syndicat Des Travailleurs du Café-Campus

Les parties conviennent d'ajouter un article 22.01 c) qui se lit
comme suit:

Pour les 18 journées de maladie prévues à l'article 22.01 a),
l'employé conserve mais ne cumule pas l'ancienneté.

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

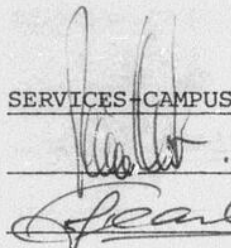
x

x

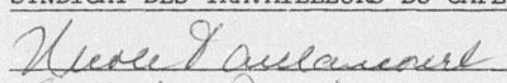
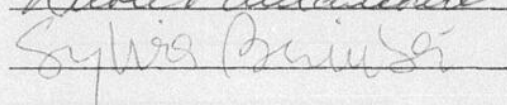
x

En foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de octobre
1980.

SERVICES-CAMPUS



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS

Principe:

Pour la période couvrant la durée de la présente convention collective, les salaires des travailleurs et travailleuses du Café-Campus seront indexés à tous les trois mois. Pour fin de calcul, la première de trois mois débute le premier (1er) octobre 1980.

x

x

x

Application:

Au premier janvier, premier avril, premier juillet et premier octobre de chaque année, et ce pour la première, deuxième et troisième année de la présente convention collective, les salaires des travailleurs et travailleuses du Café-Campus seront augmentés d'un pourcentage égal au pourcentage d'augmentation de l'indice national canadien des prix à la consommation.

x

x

x

Augmentation supplémentaire:

Au premier octobre 1981, les salaires des travailleurs et travailleuses du Café-Campus seront majorés de deux pour cent (2%).

x

x

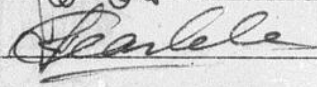
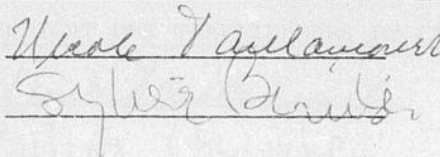
x

x

x

x

x

SERVICES-CAMPUSSYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS

DATE:

16 octobre 1980

LETTRE D'ENTENTE

Points de fonctionnement

1. "BAR JOUR": ouverture à 11:00 heures
fermeture à 19:30 heures
2. "BAR SOIR": ouverture à 19:30 heures
3. Les lumières s'allument dès l'heure de fermeture du "BAR SOIR"
4. La musique s'arrête dix (10) minutes après la fermeture du "BAR SOIR"
5. Les jours où il y a des frais d'admission, les clients présents à l'intérieur du café avant l'ouverture des portes et de la caisse, soit à 20:30 heures ne sont pas tenus de quitter le café et n'ont pas à payer un droit d'entrée sauf les soirs de spectacles.
6. La fermeture de la caisse d'admission se fait habituellement à 2:00 heures les jeudi, vendredi, samedi.
- après le début de la 2ième partie du spectacle pour les jours de spectacle.

x

x

x

x

x

x

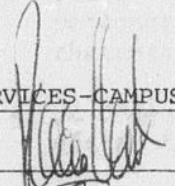
x

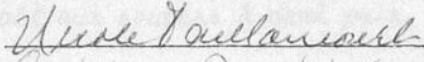
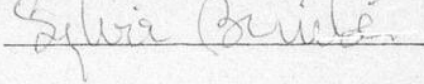
x

Signé à Montréal ce 16 jour du mois de octobre 1980

SERVICES-CAMPUS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS



LETTRÉ D'ENTENTE INTERVENUE

Entre: Services-Campus

Et : Le Syndicat des Travailleurs du Café Campus

L'article 32.01 (Repas-bière) a)b)c)e)f) est modifié comme suit:

- 32.01 a) Tous les employés travaillant avant 11.00 heures peuvent prendre un déjeuner à demi prix au Café-Campus, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- b) Tous les employés travaillant entre 11.00 heures et 15.00 heures peuvent prendre un dîner à demi prix au Café-Campus sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- c) Tous les employés travaillant entre 11.00 et 17.30 heures peuvent prendre un dîner et un souper à demi prix au Café-Campus, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- e) Tout employé bénéficie d'un taux réduit de \$0.50 pour chaque bière. Ces taux sont valables uniquement pour la consommation personnelle de l'employé; ce dernier se rend alors au bar chercher sa bière et ce, une à la fois.
- f) Si l'équipe de production de spectacles a à travailler la journée du lundi, l'équipe a droit aux soupers à demi prix.

en foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de octobre,
mil neuf cent soixante dix-neuf.

SERVICES-CAMPUS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
CAFÉ-CAMPUS

Hélène Yveland
Secrétaire

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

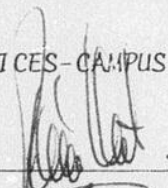
Entre: Services-Campus

Et : Le Syndicat des Travailleurs du Café-Campus

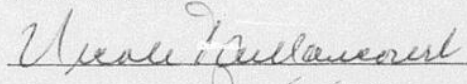
les parties conviennent d'abolir l'article 25.01g)j) de la présente convention collective.

en foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de octobre,
mil neuf cent soixante dix-neuf.

SERVICES-CAMPUS


Carole

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
CAFÉ-CAMPUS


Sylvie Brûlé

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: Services-Campus

ET : Le Syndicat Des Travailleurs du Café-Campus

Les parties conviennent d'ajouter un article 22.01 c) qui se lit
comme suit:

Pour les 18 journées de maladie prévues à l'article 22.01 a),
l'employé conserve mais ne cumule pas l'ancienneté.

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

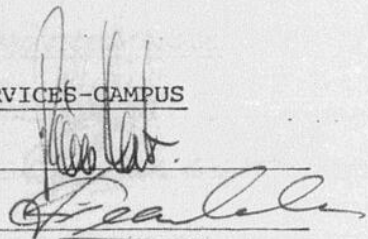
x

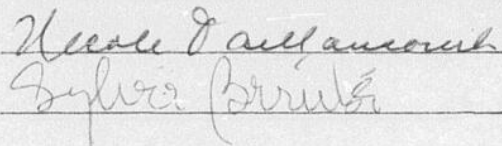
x

En foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de Octobre.
1980.

SERVICES-CAMPUS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS





LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: SERVICES-CAMPUS

ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE CAMPUS

Les parties conviennent de modifier l'article 9.03 a) de la présente convention collective, comme suit:

a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois, sauf pour les mises à pied saisonnières d'été où l'employé conserve mais ne cumule pas l'ancienneté.

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

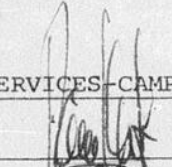
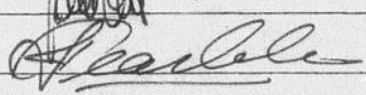
x

x

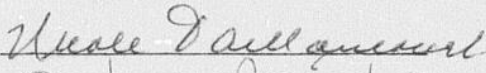
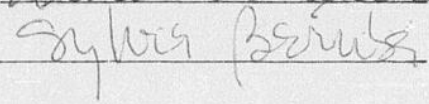
x

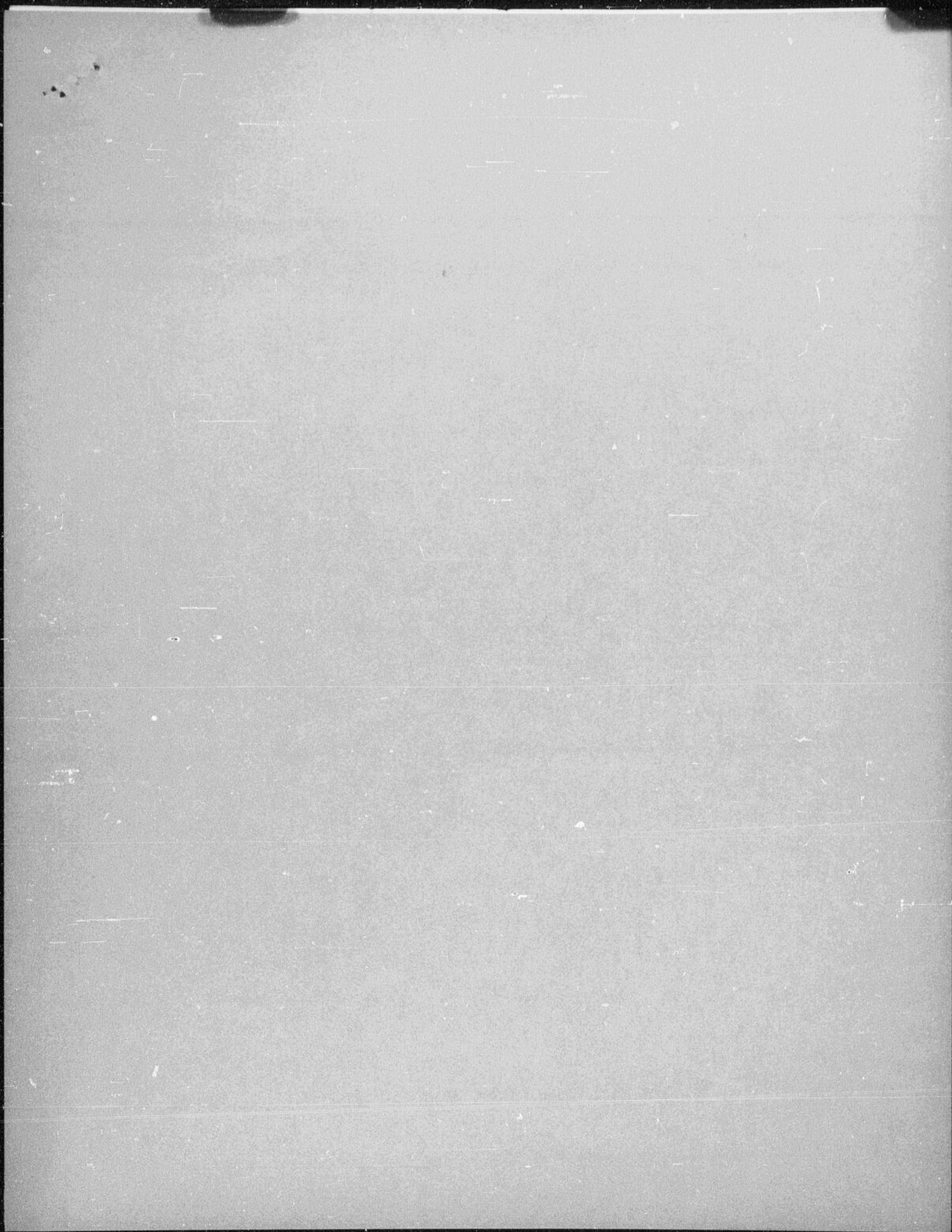
En foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de Octobre 1980.

SERVICES-CAMPUS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS



DÉPÔT

Dépôt N°:

81 940 13

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	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15077-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-10-16		81-03-11		80-10-16	83-10-15	55

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Syndicat des travailleurs de Café-Campus (CSN), 1001 rue St-Denis, Montréal, P.Q. H2X 3J1	☐ Déposant ☒ Service Campus 2222 Edouard-Montpetit, Montréal, P. Qué.

Unité de négociation

E.V. Campus
3315 Chemin de la Reine Marie, Montréal.

Tous les employés de la cuisine, salariés au sens du code du travail.

Région	Activité	Affiliation
2-A-B	8861 (10)	1

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:
M. André Laurin
M. Lavery, O'Brien
C.P. 156, suite 3100,
Montréal, P.Q.
H3B 1G4

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Danielle Duchesne 87

gld

enseignements

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

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 87

COPIE 4

06136-6

M-15027-4

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour buts: d'établir, de maintenir et de régler les relations entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat; d'établir et de maintenir des conditions de travail qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des employés; et, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les employés régis par les présentes.

ARTICLE 2 FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 2.01 Services-Campus possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités, conformément à ses obligations contractuelles avec le Syndicat.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 Services-Campus reconnaît le Syndicat comme seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des employés couverts par la présente convention et visés par les certificats d'accréditation émis par le Ministère du Travail.
- 3.02 a) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention collective entre un employé et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective n'est valable à moins d'entente au comité paritaire de relations ouvrières (article 35); à défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas au comité mixte. Le comité mixte a le pouvoir d'accepter ou de rejeter la demande de l'employeur ou de rendre toute autre décision qui lui semble juste et équitable dans les circonstances en tenant compte des conditions de travail prévues à la convention collective.
- 3.03 Les employés sont membres actifs de Services-Campus au sens du règlement numéro 1 de la compagnie Services-Campus.
- 3.04 Juridiction
La convention s'applique à tous les employés régis par les accréditations syndicales émises selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec en date du 24 octobre 1974 et du 21 janvier 1975.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

- 4.01 SECTEUR: pour les fins de présente convention, le mot "secteur" désigne un ensemble de catégories de fonctions ainsi définies:
1. Secteur plancher jour:
serveur
préposé au bar
responsable de jour.
 2. Secteur plancher soir:
serveur
préposé au bar.
 3. Secteur salle:
Portier
responsable de salle
caissière.

PAR MESSAGE
22 91 11 444 18.

- | | |
|--|---|
| 4. Secteur musique:
discaire préposé aux spectacles

5. Secteur cuisine:
cuisinier classe 1
cuisinier classe 2
cuisinier classe 3

6. Secteur administratif:
magasinier
secrétaire | 7. Opération jour:
l'ensemble des secteurs 1, 5 et 6

8. Opération soir:
l'ensemble des secteurs 2, 3 et 4. |
|--|---|

JOUR: pour les fins de la présente convention, le mot "jour" désigne, dans les clauses où il est question de délais, des jours ouvrables administrativement parlant, soit du lundi au vendredi inclusivement, sauf les fêtes chômées.

Dans le cas des périodes d'essai, d'acquisition d'ancienneté, d'horaires de travail, de mise à pied, de congés sociaux, de congé de maladie, les jours sont calculés en journées de travail.

MUTATION: le mot "mutation" désigne la permutation d'employé d'un poste à un autre comportant, dans l'ensemble, des fonctions et des responsabilités similaires ou comparables.

PROMOTION: le mot "promotion" désigne la permutation d'un employé d'un poste à un autre comportant, dans l'ensemble, des fonctions et des responsabilités accrues.

4.02

STATUTS D'EMPLOYES

1. Employé régulier à plein temps:

Désigne tout employé ayant complété sa période de probation et dont le travail est requis pour le fonctionnement normal du Café-Campus pour l'année entière; ses services sont requis pour une semaine régulière de travail tel que spécifié à l'article 15.

2. Employé régulier saisonnier à plein temps:

Désigne tout employé ayant complété sa période de probation et dont le travail est requis pour le fonctionnement normal du Café-Campus pour une période allant du début officiel de la session académique d'automne, à la fin officielle de la session d'hiver, tel que décrété par l'Université de Montréal; pendant cette période, ses services sont requis pour une semaine régulière de travail tel que spécifié à l'article 15.

3. Employé régulier à temps partiel:

Désigne tout employé ayant terminé sa période de probation et dont le travail est requis pour le fonctionnement normal du Café-Campus pour l'année entière; ses services sont requis pour un nombre d'heures ou de jours normalement inférieur à celui prévu à sa classification.

4. Employé régulier saisonnier à temps partiel:

Désigne tout employé à temps partiel ayant complété sa période de probation et dont le travail est requis au fonctionnement normal du Café-Campus pour une période allant du début officiel de la session académique d'automne à la fin officielle de la session académique d'hiver, tel que décrété par l'Université de Montréal.

AWU

5. Employé régulier remplaçant:

Désigne tout employé remplaçant ayant complété sa période de probation, et dont le travail est requis pour le fonctionnement normal du Café-Campus pour l'année entière selon les dispositions de l'article 4.04. Cet employé aspire à un des quatre (4) statuts plus haut énumérés.

6. Employé saisonnier remplaçant:

Désigne tout employé remplaçant ayant terminé sa période de probation, embauché pour la période d'été seulement et dont le travail est requis en vertu de l'article 4.04; et ce, du 15 mai au 15 septembre.

Pour la période estivale, les parties établissent conjointement le nombre de remplaçants saisonniers requis pour ladite période.

7. Employé en probation:

Désigne tout employé qui n'a pas travaillé à un poste régulier, couvert par la présente convention, un total de quarante (40) jours pour les secteurs 1, 2 et 3, et cinquante (50) jours pour les secteurs 4, 5 et 6. Toutefois l'employé aura terminé sa période de probation dans le cas où six (6) mois se seront écoulés depuis sa première journée de travail et qu'il aura travaillé un minimum de vingt-cinq jours (25) pendant cette période.

Cet employé aspire à un des six (6) statuts énumérés plus haut.

8. Employé à l'essai:

Désigne tout employé régulier qui lors d'une promotion ou d'une mutation à un nouveau poste, obtenue en conformité avec l'article 10, n'y a pas travaillé un total de 40 jours pour les secteurs 1, 2 et 3 et 50 jours pour les secteurs 4, 5 et 6.

4.03

Services-Campus reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les employés dont les noms apparaissent à l'annexe "A", attachée à la présente convention pour en faire partie intégrante, sont des employés réguliers, à temps plein et à temps partiel, saisonniers à plein temps et à temps partiel, remplaçants réguliers ou saisonniers, en probation ou à l'essai, selon le cas spécifié.

De plus, à la fin de la période de probation, Services-Campus avise l'employé, avec copie au Syndicat, de son nouveau statut et ajoute ses noms et statuts à ladite annexe.

4.04

Les remplaçants

1. Origine: la fonction de remplaçant a été créée afin de permettre aux employés réguliers de s'absenter pour diverses raisons (dans les limites de la convention). En retour de la disponibilité du remplaçant, Services-Campus s'engageait, dans la mesure où cette personne pouvait satisfaire aux exigences du poste, à lui permettre lorsque l'occasion s'en présentait d'accéder à une fonction régulière conformément à l'article 10 de la convention.

2. Embauche: L'employé remplaçant est choisi par le comité de sélection parmi la liste des applicants d'un secteur, à partir de certains critères. Lorsqu'il est choisi, il accède, selon la situation, ou selon la volonté du comité de sélection à un ordre d'entrée dans ce secteur (ex.: premier remplaçant). Toutefois, à l'occasion, ou selon les besoins, un remplaçant pourra l'être à plus d'un secteur, à la condition que le comité de sélection ait donné son accord.

3. Renvoi: Le remplaçant peut être renvoyé par le comité de sélection, s'il cesse d'être disponible ou si, pendant sa période de probation, il ne satisfait pas aux critères d'évaluation ou aux exigences du poste.

4. Mise à pied: Le remplaçant peut être mis à pied par Services-Campus en accord avec le Syndicat, sans autre avis ou compensation financière que ceux prévus par la loi en tenant compte des principes énoncés à l'article 9.03c) et d) et à l'article 10.03.

5. Ancienneté: le remplaçant accumule son ancienneté tel que défini à l'article 9. Les droits accordés en fonction de l'ancienneté sont toutefois différents de ceux des employés réguliers et sont définis plus particulièrement dans cet article.

6. Accessibilité aux remplaçants:

l'employé régulier qui fait appel à un remplaçant doit suivre la procédure suivante:

- a) il appelle lui-même le représentant des remplaçants et advenant qu'aucun n'est disponible, il se présente à son travail, à moins de prouver qu'il était dans l'incapacité matérielle (accident, maladie grave, rendez-vous médicaux et autres causes de ce type) de se présenter à son travail, Dans un tel cas, il avise le gérant ou un employé du secteur dans lequel il travaille.
- b) il appelle le représentant des remplaçants qui répartira le plus également possible les journées de travail disponibles entre les remplaçants. Toutefois, le remplaçant ne peut travailler normalement plus de jours que la semaine régulière de travail.
- c) Le remplaçant peut être appelé au travail par le gérant de Services-Campus ou tout autre représentant de Services-Campus ou par le responsable des horaires ou par tout employé régulier désirant se faire remplacer.
- d) Chaque employé peut faire appel aux remplaçants au plus deux jours (2) par mois, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours par année, incluant les congés personnels (sauf maladie prolongée, et absences prévues à la convention collective, autres que fêtes fériées) pour des raisons personnelles; s'il dépasse quinze (15) jours, il devra prouver que c'était pour des motifs sérieux et justifiés tels qu'accidents, intempérie, rendez-vous médicaux et autres causes de ce type à défaut une mesure disciplinaire pourra être prise par le comité mixte.
- e) Lorsque pour un motif sérieux et justifié l'employé ne peut lui-même s'occuper de trouver son remplaçant, la personne qui s'en chargera devra suivre les points b) et c).
- f) Le remplaçant peut travailler à toute fonction à l'exception de magasinier cuisinier classe 1, secrétaire; de plus, il ne pourra travailler à titre de préposé au bar ou responsable de salle que s'il remplit les exigences suivantes:
 - avoir terminé sa période de probation;
 - ne pas être préposé principal et travailler au sein d'une équipe de réguliers, dans le cas de l'opération soir;
 - avoir déjà suivi quelques périodes d'entraînement dans le cas de l'opération jour.

Handwritten signature

7. Accès à un poste régulier:

Les remplaçants peuvent accéder à un poste régulier en suivant la procédure suivante: le poste régulier est offert, dans le cadre de l'article 10.02 aux remplaçants en suivant l'ordre d'ancienneté.

8. Avantages marginaux:

Le remplaçant n'a pas droit aux avantages marginaux suivants:

- plan d'épargne-retraite
- assurance collective et assurance-salaire
- congés de maladie
- congés sociaux: lorsqu'un employé remplaçant devra s'absenter pour un des motifs énumérés à l'article 20.01, il pourra se prévaloir de journées sans solde dont le nombre équivaldra au nombre de journées payées pour les employés réguliers
- jours fériés (sauf les trois jours de fêtes non travaillés)
- congés sans solde
- temps supplémentaire (autre que celui effectué dans la même journée de travail)
- congé de maternité.

Toutefois, le remplaçant ayant complété un minimum de neuf (9) jours de travail pendant le mois, pour les remplaçants de l'opération soir, ou un minimum de soixante-quinze (75%) pour cent des heures prévues à l'horaire régulier de travail pour les remplaçants de l'opération jour, recevra le plein bénéfice des avantages marginaux prévus à la convention, sauf le plan d'épargne-retraite, l'assurance collective, l'assurance-salaire et le congé de maternité.

De même, le remplaçant ayant complété un minimum de six (6) jours de travail pendant le mois, pour les remplaçants de l'opération soir, ou un minimum de cinquante pour cent (50%) des heures prévues à l'horaire régulier de travail pour les remplaçants de l'opération jour recevra 75% des avantages marginaux prévus à la convention, sauf le plan d'épargne-retraite, l'assurance collective, l'assurance salaire et le congé de maternité.

Services-Campus paiera aux remplaçants leurs congés (fériés, sociaux, de maladie) suivant la formule suivante: 50% le jour du congé, 25% ou 50% au 31 décembre de chaque année selon que l'employé appartiendra à l'une des catégories déjà définies.

Services-Campus effectuera au 31 décembre de chaque année le calcul afin de déterminer le temps travaillé par chacun des remplaçants. Le remplaçants qui ne répondra pas à l'une des deux catégories déjà définies, devra rembourser au 31 décembre (ou lors de son départ) les sommes lui ayant été versées au chapitre des bénéfices marginaux.

4.05

Comité de sélection

Les parties conviennent de former un comité de sélection formé de 2 représentants de chacune des parties. Ce comité a le mandat:

- a) de sélectionner le personnel, au moment de l'embauche ou lors d'un changement de poste, selon les critères prévus à l'article 4.06 et selon les exigences du poste.
- b) d'évaluer un employé en période d'essai ou de probation. A défaut d'accord sur le choix d'un nouvel employé ou sur l'évaluation d'un employé en période d'essai ou de probation, le cas est référé au comité mixte.

Procédure d'embauche et critères d'évaluation

1. Embauche; l'employé remplaçant est choisi par le comité de sélection parmi la liste des applicants d'un secteur, à partir de certains critères. Lorsqu'il est choisi il accède, selon la situation ou selon la volonté du comité de sélection, à un ordre d'entrée dans ce secteur (ex: premier remplaçant). Toutefois, à l'occasion, ou selon les besoins, un remplaçant pourra l'être à plus d'un secteur, à la condition que le comité de sélection ait donné son accord.
2. Critères d'embauche: les critères qui servent de guide au comité de sélection sont les suivants:
 - a) Critères obligatoires:
 1. Etre en bonne santé et subir un examen médical aux frais de Services-Campus.
 2. Etre disponible.
 3. N'avoir aucun lien de parenté, d'alliance (légale ou non) avec un employé de Services-Campus au moment de l'embauche.
 4. Ne jamais avoir quitté l'Employeur en enfreignant les dispositions prévues à la convention collective.
 5. Parler couramment français.
 6. Avoir le téléphone.
 7. Répondre aux exigences de la loi sur le travail.
 - b) Critères d'évaluation:
 1. Etre étudiant.
 2. Faculté de travailler en équipe.
 3. Attitude générale qui correspond au caractère syndical et coopératif du Café-Campus.
 4. Capacité à effectuer le travail; cette capacité peut-être évalué selon soit l'expérience, soit la scolarité, soit la volonté à travailler ou toute combinaison de ces trois facteurs.
 5. Favoriser l'alternance homme-femme sauf dans le secteur portier.
 6. Favoriser les candidats ne détenant pas d'autre emploi.
 - c) Procédure d'évaluation des employés en probation:
 1. Chaque partie (employeur et syndicat) devra, à l'intérieur du délai de la période de probation, faire parvenir une lettre au secrétariat de Services-Campus et envoyer une copie à l'employé concerné, afin de faire part de son accord ou de son désaccord avec l'octroi de la permanence.
 2. Si l'accord positif des deux parties est établi, la permanence sera automatiquement octroyée au terme de la période de probation. Dans le cas d'un accord négatif des parties, la mise à pied est effectuée dans les meilleurs délais.
 3. S'il y a désaccord entre les parties, cela entraînera automatiquement la convocation du comité mixte. Celui-ci sera alors appelé à se réunir dans les délais normaux aussitôt que le désaccord aura été enregistré. Cependant, s'il y a lieu, l'employé concerné verra sa période d'essai prolongée jusqu'à la décision finale du comité mixte.
 4. Si l'une des parties omet, néglige ou s'abstient de faire parvenir son évaluation écrite à l'intérieur du délai de la période de probation, l'évaluation fournie par l'autre partie sera considérée comme unanime et déterminera l'octroi ou le refus de la permanence.

5. Si les deux parties omettent, négligent ou s'abstiennent de faire parvenir son évaluation écrite à l'intérieur du délai de la période de probation, cela entraînera automatiquement la convocation d'un comité mixte. Celui-ci sera appelé à se réunir dans les délais normaux aussotôt que la période de probation prendra fin. Cependant, l'employé concerné obtiendra une prolongation de sa période d'essai jusqu'à la décision finale du comité mixte.
6. La procédure décrite plus haut s'applique aussi aux employés à l'essai, sauf que l'employé réintègre son ancien poste plutôt que d'être congédié.

ARTICLE 5 EGALITE DE TRAITEMENT

- 5.01 Ni Services-Campus, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses, politiques, ou de ses activités syndicales; les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 5.02 La langue de travail à Services-Campus est le français.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat.
- 6.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes, doit dans les cinq (5) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre.
- 6.03 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalant aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixée par règlement dudit Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise au Syndicat.
- 6.04 L'Employeur s'engage à fournir à la signature de la convention et par la suite le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète de ses employés comprenant leur nom et prénom, leur traitement, la fonction assignée, l'ancienneté générale, l'horaire hebdomadaire du travail, le département, leur dernière adresse domiciliaire connue, leur date d'entrée en service et le nombre de congés de maladie accumulés à cette date. L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des employés qui ont quitté le service de l'employeur et les nouveaux salariés qui ont été embauchés. La première liste fournie à la signature apparaît en annexe "A".

ARTICLE 7 ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 a) Les représentants autorisés par le Syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé le gérant ou son représentant, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occsaion de:
 1. la négociation et la conciliation de la convention collective, au maximum 5 représentants.
 2. les réunions de comités conjoints. Le principe de l'alternance jour-soir, fin de semaine-semaine, guidera les parties dans le choix des dates de rencontre.

- b) L'agent de grief de l'unité de négociation dont la présence est nécessaire, peut après avoir avisé le gérant ou son représentant s'absenter de son travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
1. discussions relatives à des griefs ou mécontentes;
 2. auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre et le comité mixte;
 3. enquêtes sur des griefs ou des mécontentes;
- c) Toutefois, en autant que possible, ces réunions et enquêtes sur des griefs et des mécontentes devraient se tenir en dehors des heures de travail.

- 7.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre prévue chez un représentant de l'Employeur.
- 7.03 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, au tableau fourni par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis. De plus, le Syndicat a le droit d'informer la clientèle sur toute question concernant les conditions de travail des travailleurs du Café-Campus, dans la mesure où cette information ne met pas en danger l'existence de Services-Campus. Services-Campus se réserve le droit de répliquer, en annexe, à toute publication.
- 7.04 Les représentants autorisés du Syndicat peuvent, après avoir donné un avis de trois (3) jours ouvrables à l'Employeur, s'absenter sans solde pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude. Toutefois, le Syndicat ne pourra demander la libération de plus de cinq (5) employés simultanément, ni demander la libération de deux (2) employés d'un même secteur simultanément, s'il s'avère impossible de trouver des remplaçants, en autant que ces libérations ne nuisent pas au bon fonctionnement admis par les deux parties.
- 7.05 Aviseurs extérieurs
Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de Services-Campus, ont droit à participer à toutes les réunions relatives à présente convention.
- 7.06 Services-Campus s'engage à accorder entrée libre, sur les lieux de travail, au représentant accrédité du Syndicat, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce en tout temps jugé à propos par le Syndicat, et sans nuire aux opérations normales de Services-Campus.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS, DES MESENTENTES ET D'ARBITRAGE

- 8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 8.02 Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 8.03 a) Toute plainte individuelle ou collective est d'abord soumise par lettre écrite et datée, pour étude, par la (les) personne(s) intéressée(s) ou par un officier du Syndicat avec ou sans la(les) personne(s) intéressée(s), au gérant du service concerné. Le gérant du service doit rendre sa décision dans les trois (3) jours suivant la soumission du cas.

AWD

b) Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le cas est soumis, par écrit, à l'attention de l'exécutif de Services-Campus en le remettant à l'administrateur dans un délai de cinq (5) jours.

c) Si la décision de l'exécutif de Services-Campus n'est pas rendue dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le cas, dans les trente (30) jours qui suivent, peut être soumis à l'arbitre ou au comité mixte dans les cas prévus à l'article 8.18 conformément aux dispositions prévues au paragraphe ci-dessous.

- 8.04 a) Le Syndicat peut soumettre une plainte, par écrit à l'exécutif de Services-Campus. Si la réponse de Services-Campus n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables, ou n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat pourra soumettre le cas à l'arbitrage ou au comité mixte dans les cas prévus à l'article 8.18.
- b) Services-Campus peut soumettre une plainte par écrit, à l'exécutif du Syndicat. Si la réponse du Syndicat n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables, ou n'est pas jugée satisfaisante, Services-Campus pourra soumettre le cas à l'arbitrage ou au comité mixte dans les cas prévus à l'article 8.18.
- 8.05 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait de la présentation du grief.
- 8.06 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- 8.07 Le défaut de présenter le cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au paragraphe précédent pourront être prolongés, sur demande, et avec le consentement des deux parties, Services-Campus et le Syndicat.
- 8.08 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches et les congés statutaires exceptés).
- 8.09 Les arbitres seront nommés par le Ministère du Travail du Québec.
- 8.10 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination, sauf entente entre les parties.
- 8.11 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 8.12 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres du conseil arbitral constitué pour régler les différents.
- 8.13 Dans les cas de mesures disciplinaires, lorsqu'un grief collectif est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

8.14 En raison de l'existence du comité mixte, les frais de l'arbitre sont payés à raison de 50% par l'Employeur et 50% par le Syndicat.

8.15 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

8.16 Dans tous les cas d'infraction méritant mesures disciplinaires, le demandeurs aura le fardeau de la preuve.

8.17 Le comité mixte

a) But

Le comité mixte composé de représentants de Services-Campus et du Syndicat a pour tâches d'entendre toute plainte qui peut lui être soumise et de prendre les décisions qui lui semble justes et équitables dans les circonstances et d'appliquer certains principes de gestion au Café-Campus.

b) Composition

Le comité mixte est composé de cinq (5) personnes, nommées comme suit:

- deux (2) par le Syndicat;
- deux (2) par Services-Campus;
- Une (1) cinquième personne nommée par le Ministère du Travail du Québec.

Les deux représentants de Services-Campus sont nommés par l'Exécutif de Services-Campus.

Les deux (2) représentants du Syndicat sont laissés au choix du Syndicat; dans le cas des mesures disciplinaires, il devra y avoir un représentant d'un secteur différent de celui touché par les mesures disciplinaires.

La personne qui accuse de même que la personne qui défend ne peuvent siéger comme membre du comité mixte.

Dans la mesure du possible, les représentants des parties auront un mandat annuel.

Lors de l'audition des parties, les séances sont publiques; toutefois, les membres du comité se réunissent à huis clos au moment de prendre la question en délibéré.

c) Pouvoir

Le comité mixte a tous les pouvoirs accordés aux arbitres d'un conseil arbitral au sens du Code du Travail et sa décision tient lieu de sentence arbitrale. elle lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié. Il est maître de la procédure.

Si la procédure et les différents critères de décision n'ont pas été respectés par le comité mixte, lors d'une de ses décisions, l'une des parties pourra porter le cas à l'arbitrage en y démontrant que la procédure et/ou critères de décision n'ont pas été respectés.

d) Procédure de convocation

Le Syndicat et/ou Services-Campus peuvent convoquer le comité mixte; à cette fin, la partie intéressée avisera le secrétaire exécutif ou l'administrateur de Services-Campus et le secrétaire du Syndicat de son intention; ces derniers devront, dans un délai de deux (2) jours ouvrables, convoquer les parties et le comité mixte, au plus tard une semaine après la demande. Ces auditions et la décision devront se faire dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après le début de la rencontre, à moins d'entente entre Services-Campus et le Syndicat.

Si les délais mentionnés plus haut ne sont pas respectés par une des parties, l'autre partie pourra procéder et remettre la décision au prochain comité mixte, qui devra se réunir d'urgence dans les deux (2) jours suivants.

Advenant que le comité mixte n'ait pu se réunir dans les trois semaines de la demande, et qu'une situation urgente l'exige, Services-Campus ou le Syndicat pourra porter le cas à l'arbitrage.

e) Procédure de décision

Les décisions se prennent à la majorité des voix, avec impossibilité d'abstention. Le quorum est de cinq (5) personnes; le vote est secret. Aucune dissidence ne pourra être inscrite au procès-verbal. Si les juges d'une des parties se retirent du comité mixte après le début des auditions du comité mixte ou ne se présente pas, le quorum sera de trois personnes.

Les critères de décision sont, pour chacun des sujets énumérés au point f) du présent article, les règles que les deux parties ont acceptées de respecter dans la présente convention. On peut les retrouver en référant aux articles touchés par le sujet.

La procédure de convention et de décision qui régit le comité mixte ne peut être changée pendant la présente convention, à moins d'entente entre Services-Campus et le Syndicat.

Lors de son enquête, le comité peut convoquer les personnes impliquées et doit donner aux employés passibles d'une mesure disciplinaire, l'opportunité de produire une défense pleine et entière.

f) Champ d'intervention

Lorsque les parties ne pourront s'entendre sur un des sujets suivants, le cas sera soumis au comité mixte.

1. Embauche et sélection du personnel.
2. Evaluation du salarié en période d'essai et de probation.
3. Application de mesures disciplinaires.
4. Attribution des congés sans solde.
5. Heures d'ouverture et de fermeture.
6. Changement technologique.
7. Toute autre cause que Services-Campus et le Syndicat accepteraient de lui soumettre.
8. Pour tout désaccord dans le cadre de l'article 35.

A propos de ces mandats, le comité mixte est la seule instance décisionnelle et sa décision est finale sauf dans les cas de mesures disciplinaires qui impliquent tous les employés de Services-Campus où le cas pourra être soumis à l'arbitrage.

SWU

- g) Les frais de l'arbitre seront payés à raison de 50% par l'employeur et de 50% par le Syndicat.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

- 9.01 a) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a complété la période de probation prévue à 4.02 - 7.. L'ancienneté est alors rétroactive à la date de son embauchage.
- b) Pendant sa période de probation, un employé peut être suspendu ou congédié par le comité de sélection sans que l'employé ne puisse avoir recours à la procédure de règlement des griefs.
- 9.02 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention:
L'ancienneté générale: signifie et comprend la durée totale du service d'un employé chez l'Employeur, et, est calculée à partir des principes énoncés à l'article 9.05
- 9.03 Un employé conserve et cumule l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois.
 - b) Absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
 - c) Congé sans solde, autre que ceux décrits à l'article 19.01 a); dans ce cas, l'ancienneté est toutefois conservée.
 - d) Congé sans solde pour étude en relation avec son travail. Dans le cas de congé sans solde pour étude non relié au travail, l'employé ne fait que conserver son ancienneté;
 - e) Les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur, ne constituent pas une interruption de service.
- 9.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) renvoi pour cause juste et suffisante;
 - c) mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant douze (12) mois;
 - d) absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois, sauf dans les cas d'absence survenue par le fait ou à l'occasion du travail; lors du retour au travail l'employé doit, si l'Employeur l'exige, subir un examen médical;
 - e) Si, après avoir été appelé au travail par lettre recommandée alors qu'il est mis à pied pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception d'une telle lettre. Cependant, dans le cas où un accident ou la maladie empêche l'employé de se présenter au travail, le délai est porté à douze (12) mois; la maladie ou l'accident sont sujets à vérification par un médecin nommé par les deux parties.
- 9.05 La procédure pour comptabiliser l'ancienneté est la suivante:
1. Pour chaque secteur, le nombre total de jours d'une semaine équivaut à une semaine d'ancienneté (selon la semaine de travail décrite à 15.01). Un nombre inférieur de jours de travail équivaut à une fraction d'une semaine d'ancienneté. Un nombre supérieur de jours de travail ajouté à la semaine d'ancienneté, sauf le temps supplémentaire. Cinquante-deux (52) semaines d'ancienneté égale à un (1) an d'ancienneté.
 2. L'employé accumule son ancienneté à sa fonction principale.
 3. Pour se prévaloir de son jour d'ancienneté, l'employé devra avoir complété le nombre total d'heures régulières du poste, sauf pour absences prévues par la convention collective.

ARTICLE 10 AFFICHAGE, MUTATION, PROMOTION, AFFECTATION TEMPORAIRE, MISE A PIED, ET REEMBAUCHAGE

10.01 Affichage et affectation temporaire

- a) Dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'employeur doit afficher un avis à cet effet au tableau dont il est question à 7.03, pendant dix (10) jours ouvrables et en transmettre copie au secrétaire du Syndicat. Les employés intéressés doivent faire part par écrit, dans ce délai, de leur candidature au gérant, avec copie au secrétaire du Syndicat.
- b) La période d'affichage débute au maximum sept (7) jours après le début de la vacance ou de la création du poste. Le comité de sélection doit faire connaître sa décision dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.
- c) Pendant la période d'affichage et pendant les délais de nomination, Services-Campus peut désigner une personne de son choix à l'intérieur de l'unité de négociation, pour combler temporairement le poste. A défaut de ce faire, Services-Campus pourra combler le poste par une personne hors de l'unité de négociation, à l'emploi de Services-Campus dans la mesure du possible.
- d) Un tel avis doit indiquer la date de l'avis, la période d'affichage, le secteur et l'endroit de travail, la nature du poste, la description du poste, les exigences du poste et le salaire. Un tel avis doit être signé par un représentant de Services-Campus.
- e) Tout employé absent pendant la période d'affichage est considéré comme ayant présenté sa candidature; l'employé doit aviser l'employeur de son intention de maintenir ou non sa candidature au poste dans les cinq (5) jours de son retour au travail. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas dans les cas de congés sans solde d'ancienneté.

10.02 Mutation, Promotion

Le comité de sélection choisit les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

- a) Le poste est accordé à l'employé régulier du secteur à l'exception des remplaçants, en suivant l'ordre d'ancienneté générale à moins que le candidat ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- b) Si aucun employé régulier du secteur concerné ne postule l'emploi ou ne peut satisfaire aux exigences normales du poste, le poste est accordé à l'employé régulier d'un autre secteur et aux remplaçants réguliers en suivant l'ordre d'ancienneté générale à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- c) Si ce poste n'a pu être comblé, le comité de sélection choisit parmi les remplaçants en probation.
- d) Si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, le comité de sélection recourt au recrutement publique.

- e) L'employé qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de 40 jours pour les secteurs 1, 2 et 3 et de 50 jours pour les secteurs 4, 5 et 6, afin d'établir qu'il remplit les exigences normales de son nouveau poste. Si pendant cette période un employé ne peut ou ne veut garder son nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur.

10.03

Mise à pied et réembauchage

- a) Dans le cas de mise à pied d'un employé régulier, l'employeur met d'abord à pied l'employé ayant le moins d'ancienneté générale dans le secteur où doit s'effectuer la mise à pied. L'employé ainsi mis à pied peut déplacer l'employé régulier d'un autre secteur ayant moins d'ancienneté générale à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une mise à pied saisonnière, l'employé ainsi mis à pied peut, s'il le désire être inscrit sur la liste des remplaçants d'un autre secteur par ordre d'ancienneté.
- c) Chaque employé ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut.
- d) L'employé mis à pied est inscrit sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois. Il est rappelé au travail aussitôt qu'un poste nouveau ou ancien, dans une classification égale ou inférieure est à combler. Dans le cas où plusieurs personnes sont sur la liste de rappel, l'employé qui a le plus d'ancienneté générale et qui répond aux exigences normales du poste, est celui qui doit être rappelé. Dans le cas d'un poste vacant dans une classification supérieure, l'employé mis à pied, ayant le plus d'ancienneté générale et répondant aux exigences normales de la fonction, reçoit copie de l'avis de poste vacant. Si aucun employé régulier n'est intéressé, ledit employé peut occuper le poste vacant avant toute personne extérieure à l'unité de négociation.
- e) Un employé inscrit sur la liste de rappel peut refuser de revenir au travail (sans perte de droit aucun) s'il est rappelé dans une classification inférieure ou supérieure à celle qu'il avait avant sa mise à pied. Un refus de revenir dans une classification égale entraîne une perte du droit de rappel, sauf un rappel dans un poste à temps partiel.

10.04

Fermeture d'un secteur

Dans le cas d'une fermeture permanente d'un secteur, le salarié ainsi mis à pied peut déplacer tout employé d'un autre secteur ayant moins d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

10.05

Lorsqu'un employé couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui le mieux rémunérée.

ARTICLE 11SECURITE D'EMPLOI

11.01

L'Employeur avise au moins trente (30) jours à l'avance tout employé qu'il veut mettre à pied.

ARTICLE 12 CONTRAT FORFAITAIRE12.01 Contrat forfaitaire

- a) Afin de garantir aux membres de l'unité de négociation la sécurité de leurs emplois, Services-Campus convient qu'aucun travail ou service actuellement exécuté par l'unité de négociation ou qui pourrait lui être confié à l'avenir, en tout ou en partie, ne sera ni sous-traité, ni transféré, ni affirmé, ni assigné, ni cédé en entier ou en partie à une entreprise, personne ou employé étranger à l'unité de négociation, si cela a pour effet:
1. D'entraîner la mise à pied, le licenciement, la rétrogradation, la réduction de la semaine régulière de travail de l'employé régi par la présente convention;
 2. d'entraîner une diminution des employés présentement couverts par la présente convention.
 3. d'entraîner des conditions de travail moins favorables;
 4. de réduire le travail en temps supplémentaires jusque-là normalement effectué par les employés couverts par la présente convention.
- b) Nonobstant ce qui précède au paragraphe a), l'Employeur ne peut accorder en partie ou en entier à une entreprise, personne ou salarié étranger à l'unité de négociation, tout nouveau travail ou service à caractère permanent non assujetti à l'accréditation syndicale, dans toute activité connexe au Café-Campus.

ARTICLE 13 DEPART

- 13.01 Lorsqu'un employé à l'intention de quitter son emploi, il annonce son intention, par écrit, à Services-Campus au moins dix (10) jours avant la date de départ prévue. avec copie conforme au secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 14 SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 14.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 14.02 Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe "C" pour sa Classification.
- 14.03 Les taux applicables aux nouveaux emplois créés ou aux emplois existants qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par Services-Campus après entente avec le Syndicat, en tenant compte des emplois existants de nature similaire, dans le cadre du comité paritaire de relation ouvrières (article 35).
- 14.04 Jour et détails de la paie
- a) Tous les employés sont payés tous les deux (2) jeudis. Si le jeudi est fête, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.
 - b) Au cas de maladie ou accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance-maladie sera expédié au domicile du malade ou de l'accidenté (hôpital si nécessaire) par courrier /express" et recommandé.
 - c) Une période de paie équivaut à deux semaines, pour les fins du calcul de la paie, la semaine commence le dimanche et se termine le samedi.
 - d) Lorsque l'employé est payé, il reçoit par chèque ce qui lui est dû pour la période de paie se terminant le samedi précédent.

- 14.05 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque employé:
- a) le nom
 - b) la date de la fin de la période de paie.
 - c) le nombre d'heures travaillées
 - d) le montant brut de la paie
 - e) les détails des déductions
 - f) le montant net de la paie.
- 14.06 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision.
- 14.07 La correction des erreurs de l'Employeur dans toute paie de tout employé, se fait dans les quarante-huit (48) heures à même la petite caisse lorsque cette erreur est de plus de \$10.00, et, à la prochaine paie si elle est en bas de \$10.00.
- 14.08 Rappel et paie minimum de présence
Tout employé rappelé de son domicile à son travail, reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire.
- 14.09 Pour les fins d'application de la présente convention collective, le terme salaire, lorsqu'utilisé, signifie le salaire prévu à l'annexe "C" plus les bénéfices, avantages et primes prévues à la convention collective, sauf disposition contraire.

ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail s'établit pour les différentes catégories de la façon suivante:

1. Equipe du soir

Portier - serveur - préposé au bar - discaire - caissier - responsable de salle.

La semaine normale de travail est de trois (3) jours entre le lundi et le dimanche inclusivement totalisant habituellement 25 heures.

Les horaires de travail sont les suivants:

Portier: de 19:30 heures à 30 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.

Serveur: de 19:30 heures à 30 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.

Préposé au bar: de 19:15 heures à 30 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.

Discaire: de 20:00 heures à 10 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.

Caissier: de 19:30 heures à 30 minutes après la fermeture officielle du Café-Campus.

Les heures de fermeture du bar sont les suivantes:

Les heures de fermeture officielle au Café-Campus sont, en tout temps, celles autorisées par la Commission du Contrôle des Permis d'Alcool du Québec (CCPAQ).

Toutefois, de façon habituelle, les heures de fermeture sont celles décrites plus bas:

Dimanche, lundi, mardi: 2:00 a.m.

Mercredi: 2:30 a.m.

Jeudi, vendredi, samedi: 3:00 a.m.

Awv

Pour modifier l'horaire habituel, la décision relève du Comité mixte sauf les soirs des spectacles. Lorsqu'un dimanche tombe la veille d'une journée de fête, le Café-Campus ferme à 3:00 heures.

Le bar fera un dernier appel $\frac{1}{2}$ heure avant l'heure de fermeture du Café-Campus et cessera la vente aux clients $\frac{1}{2}$ heure avant ladite heure.

2. Equipe de jour:

Préposé au bar - serveur.

La semaine normale de travail est quatre (4) jours, du lundi au vendredi inclusivement, totalisant habituellement 30 heures. Toutefois, pendant la période estivale, la semaine de travail peut être répartie sur 5 jours, pour un ou tous les postes, selon les besoins du travail.

a) Les horaires de travail sont les suivants:

Les heures normales de travail de la journée normale de travail sont consécutives, avec une interruption de 30 à 60 minutes pour la période de repas, et cédulées entre 9:00 heures et 20:00 heures; les heures sont réparties le plus équitablement que possible entre les employés de l'équipe du jour, de façon à ce que la semaine normale de travail de chaque salarié de l'équipe soit habituellement de 30 heures.

b) Le travail du samedi est assuré par une équipe de remplaçants. L'horaire de travail est de 6 heures pour les serveurs et de 9 heures pour les préposés au bar.

3. Administration - secrétariat

La semaine normale de travail est de quatre (4) jours, du lundi au vendredi inclusivement, totalisant habituellement 30 heures. Les heures de travail de la journée normale de travail sont consécutives, avec une interruption de 45 minutes pour le repas du midi et 30 minutes pour le repas du soir, et cédulées entre:

Magasin: 8:30 heures et 19:30 heures

Secrétariat: 9:00 heures et 20:00 heures.

4. Cuisine

La semaine normale de travail est de quatre (4) jours pour la période correspondant à l'année académique de l'Université de Montréal et de cinq (5) jours pour la période en dehors de l'année académique, du lundi au vendredi inclusivement, totalisant habituellement 32 heures.

Les heures de travail de la journée normale de travail sont consécutives, avec une interruption de 30 minutes pour le repas du midi ou du soir, et cédulées entre: 6:00 heures et 20:00 heures.

15.02

Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos sans perte de salaire, de quinze (15) minutes chacune par journée de travail; ces périodes sont prises à des moments où les exigences de travail le permettent, l'employé doit voir à ce que durant cette période, le service sous sa responsabilité soit assuré.

15.03

Les horaires de travail sont établis par le Syndicat en consultation avec le gérant du Café-Campus. Advenant un désaccord, le cas peut être soumis au Comité Mixte.

AWC

15.04

Rotation

Les parties conviennent de favoriser fortement la rotation entre les postes, dans la mesure où le bon fonctionnement du Café-Campus est assuré.

Opération soir:

Le choix des postes sur l'opération soir, "en haut et en bas", se fera selon la formule habituelle d'ancienneté prévue à la convention. Toutefois, un salarié ne pourra travailler au bar "en bas" plus de deux (2) soirs par semaine.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01

Toute heure de travail exécutée et requise par l'Employeur en dehors ou en plus des heures régulières de travail, de la journée ou de la semaine régulière ou de l'horaire de travail, est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée comme tel.

16.02

Les heures de temps supplémentaire seront rémunérées au taux de salaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).

16.03

Le travail supplémentaire est réparti aussi également que possible parmi les employés aptes à faire ce travail, et est accompli par un employé couvert par la présente convention. Il est offert selon l'ordre suivant: d'abord aux employés réguliers du secteur, en deuxième lieu aux remplaçants du secteur concerné, ensuite aux employés réguliers des autres secteurs et enfin aux employés remplaçants des autres secteurs.

Le travail en temps supplémentaire est facultatif, à moins d'entente entre les parties.

En cas d'urgence ou de situation exceptionnelle, dans le cas où aucun employé n'accepte de travailler en temps supplémentaire, Services-Campus peut obliger un ou des employés à tour de rôle en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté, dans le secteur ou la classification concernée à exécuter le travail.

16.04

Un employé qui se présente au travail sur son équipe régulière sans avoir été avisé au préalable par son Employeur de ne pas le faire, reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire.

16.05

Un employé requis par l'Employeur de travailler en dehors des heures d'ouverture et de fermeture de son établissement est payé au taux double du salaire horaire de son secteur.

16.06

Un employé qui arrive à son travail en retard d'au moins 30 minutes, sans raison valable et sans avoir avisé d'un tel retard, perd son droit au travail pour cette journée si un autre employé a déjà été appelé pour le remplacer; la décision d'appeler ou non un autre employé se prend collectivement par les employés travaillant ce jour-là, sous la responsabilité du responsable de l'opération.

ARTICLE 17 FETES CHOMEES ET PAYEES

17.01

- a) Services-Campus convient de reconnaître et d'observer durant l'année, les congés fériés et payés suivants de même que tout nouveau congé statutaire décrété par l'Université de Montréal durant la période couverte par la présente convention; les jours suivants seront reconnus jours fériés le jour où l'Université le fera:

La journée avant le Premier de l'An
 Le Jour de l'An
 Le lendemain du Jour de l'An
 Le Vendredi Saint
 Le Lundi de Pâques
 La Fête de Dollard
 La St-Jean-Baptiste
 La Confédération
 L'Action de Grâces
 La journée avant Noël
 Le lendemain de Noël
 La Fête du Travail
 Noël

- b) De plus, à défaut d'entente contraire, les jours fériés suivants seront chômés:
 Jour de l'an
 Jour de Noël
 Veille de Noël
- c) Les parties conviennent de reconnaître le 1er Mai comme la Fête des Travailleurs; elles conviennent également de garder le Café-Campus ouvert pour permettre aux travailleurs de venir y fêter. Les employés qui voudront travailler seront rémunérés à taux simple et l'Employeur s'engage à verser au Syndicat les bénéfices de la journée, lesquels serviront à aider des travailleurs en conflit.

- 17.02 De plus, l'Employeur s'engage à reconnaître et observer deux (2) (ou plus selon le cas) congés mobiles tels que décrétés par l'Université de Montréal, sauf dans le cas des employés du soir où lesdits congés sont observés à deux autres dates déterminées par le Syndicat; dans ce dernier cas, le Syndicat avise l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la prise desdits congés.
- 17.03 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fêtes payés est rémunéré au taux régulier en plus du paiement de la fête qui est fixé à \$35.00 par fête, sauf dans le cas des deux congés mobiles, où il est de \$49.00 par jour.
- 17.04 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un employé, ce congé, selon le choix de l'employé, est ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.
- 17.05 Les employés saisonniers mis à pied, les autres employés mis à pied et les employés sous le coup d'un avis disciplinaire sous forme de suspension n'ont pas droit aux fêtes décrites à 17.01, pendant la période de leur mise à pied ou de leur suspension. Toutefois, ils ont droit aux fêtes prévues à 17.02.

ARTICLE 18 VACANCES

- 18.01 Tout employé qui, à la date de ses vacances n'a pas complété un (1) an d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances payées selon le calcul suivant:
 le nombre de semaines d'ancienneté accumulées depuis son dernier départ de vacances ou son entrée au Café-Campus divisé par 52, multiplié par 2.
 multiplié par l'équivalent-brut hebdomadaire.

[Signature]

- 18.02 Tout employé qui, à la date de ses vacances a complété un (1) an, a droit à trois (3) semaines de vacances payées selon le calcul suivant: le nombre de semaines d'ancienneté accumulées depuis son dernier départ de vacances, divisé par 52, multiplié par 3, multiplié par l'équivalent-brut hebdomadaire.
- 18.03 Tout employé qui, à la date de ses vacances, a complété trois (3) ans d'ancienneté et à partir du 01.09.78, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées selon le calcul suivant: le nombre de semaines d'ancienneté accumulées depuis son dernier départ de vacances, divisé par 52, multiplié par 4, multiplié par l'équivalent-brut hebdomadaire.
- 18.04 Tout employé qui, à la date de ses vacances, a complété huit (8) ans d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées selon le calcul suivant: le nombre de semaines d'ancienneté accumulées depuis son dernier départ de vacances, divisé par 52, multiplié par 5, multiplié par l'équivalent-brut hebdomadaire.
- 18.05 L'équivalent-brut dont il est question aux articles 18.01 à 18.04 est celui qui est décrit à l'annexe "C", pour chacune des années de la convention collective.
- 18.06 Dans le cas des articles 18.01 et 18.02, l'employé a droit de prendre une semaine additionnelle de vacances, sans solde, à la suite de ses vacances régulières.
- 18.07 La rémunération pour les vacances est remise à l'employé avant son départ pour les vacances.
- La période de vacances d'un employé est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année; il ne peut toutefois y avoir plus d'un salarié en vacances en même temps dans le secteur cuisine, musique et administration, pas plus de deux salariés en même temps dans les secteurs plancher jour et salle, pas plus de trois salariés dans le secteur plancher soir. Les vacances sont obligatoires et ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.
- 18.08 Les dates des vacances sont choisies par ordre d'ancienneté générale dans chaque secteur.
- 18.09 Si pour une raison ou pour une autre, un employé quitte le services de Services-Campus, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ. En cas de décès, ces bénéfices sont versés aux ayant-droits.
- 18.10 Un employé qui est absent par maladie ou accident et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel, peut ajourner ses vacances à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et Services-Campus.
- 18.00 L'employé rémunéré par un des plans d'assurance payés par Services-Campus ou par la Commission des Accidents de Travail, pendant les deux premières années, verra la différence entre cette rémunération et 100% de son salaire, comblée par Services-Campus pour la période de ses vacances. Cette mesure se prolonge après deux (2) ans si cette absence a été causée par un accident du travail.

18.12 Les employés saisonniers devront indiquer leur choix relatif à leur période de vacances annuelles dans les cinq (5) jours suivants leur mise à pied. A défaut d'avis, la période de vacances sera considérée comme ayant été prise dans leur période de mise à pied.

18.13 Prime d'ancienneté
Tout employé qui a complété un (1) an d'ancienneté à la date de ses vacances, reçoit en plus de sa paie de vacances, une prime d'ancienneté de \$7.00 pour chacun des mois travaillés depuis sa date d'embauchage, moins doize (12) mois.

ARTICLE 19 CONGE SANS SOLDE

19.01 Congé sans solde d'ancienneté

- a) Les parties s'entendent pour accorder un congé sans solde à tout employé qui en fait la demande, à la condition qu'il remplisse les conditions suivantes:
1. avoir au moins deux (2) ans de service à compter de la date d'embauchage;
 2. ne pas avoir été en congé sans solde depuis un (1) an de calendrier;
 3. l'assurance d'avoir un remplaçant;
 4. ne pas aller occuper un emploi similaire ailleurs sous peine de perdre son droit de retour au travail;
 5. utilisation de la pleine période d'absence à moins de prouver qu'une situation exceptionnelle obligeait le retour au travail.

En cas de désaccord, le cas est soumis au comité mixte.

- b) De plus, les parties se baseront sur les critères suivants pour accorder ces congés sans solde:
1. un congé sans solde ne devra pas avoir une durée de plus de trois (3) mois consécutifs;
 2. les congés sont accordés à tour de rôle en tenant compte de l'ancienneté.
 3. a) pas plus d'un congé sans solde n'est accordé en même temps dans chacun des secteurs suivants: cuisine - administration - musique.
b) dans les autres secteurs, il ne peut y avoir plus de trois (3) employés en congé sans solde en même temps dans chacun des secteurs entre la période du 15 mai au 31 août et pas plus de deux (2) employés en congé sans solde en même temps dans chacun des secteurs pour le reste de l'année, sauf dans le secteur salle où il ne peut y en avoir plus de deux (2) à l'année.
 - c) L'employé en congé sans solde d'ancienneté, conserve son ancienneté mais n'en accumule pas.
 - d) Toute demande de congé sans solde est soumise et affichée au moins deux (2) mois à l'avance et accordée au moins un (1) mois à l'avance.

19.02 Autres congés sans solde

- a) De plus, tout autre congé sans solde peut être accordé à tout employé par le comité mixte, soit pour étude, activités syndicales, politiques ou autre raison valable. Un tel congé ne peut être refusé sans raison valable.
- b) Pendant la durée de tels congés sans solde, l'employé conserve son ancienneté; toutefois, lorsque les études sont reliées au perfectionnement dans son travail, et dans le cas de congés pour activités syndicales, l'employé accumule de l'ancienneté.

ANU

ARTICLE 20 CONGE MATERNITE

- 20.01 En cas de maternité, Services-Campus convient de donner un congé à l'employée pour la période recommandée par le médecin traitant l'employée. L'employée ainsi affectée ne perd aucun de ses droits et bénéfices marginaux et reprend son poste à son retour.
- 20.02 a) L'Employeur consent à une employée enceinte un prêt équivalant à la différence entre le salaire net de l'employée (salaire brut moins impôts, assurances-chômage, R.A.M.Q. et régime supplémentaire de rente s'il y a lieu) et les prestations d'assurance-chômage.
- Ce prêt est consenti pour une période de dix (10) semaines précédant la date probable de l'accouchement, la semaine de l'accouchement et les six (6) semaines suivant l'accouchement.
- b) Le montant du prêt, le mode de remboursement, seront convenus au retour au travail de l'employée, par une entente intervenue entre le Syndicat, l'Employeur et l'employée.
- 20.03 L'Employeur verse une allocation de maternité équivalent au salaire de la 7e et 8e semaine après l'accouchement.
- 20.04 Un congé sans solde est accordé à un employé pour une période de six (6) mois consécutifs lors de l'adoption légale d'un enfant ou de la naissance d'un enfant.

ARTICLE 21 POURSUITES JUDICIAIRES

- 21.02 Toute poursuite judiciaire par une tierce partie devant les tribunaux civil, criminel ou administratif contre un salarié à la suite d'une décision de celui-ci ou d'un geste de celui-ci dans l'exécution de ses fonctions, sera à la charge de Services-Campus qui s'engage à assumer seul tous les frais judiciaires et autres encourus par le salarié, à acquitter toute condamnation pécuniaire prononcée contre un salarié et Services-Campus renonce dès lors à toute action récursoire contre ce dernier en autant qu'il n'y ait eu ni malice, ni préméditation, ni grossière négligence équivalant à fraude de la part du salarié concerné. Dans tous les cas, le choix du procureur se fera après entente entre Services-Campus et le Syndicat et le salarié.

ARTICLE 22 JOURNEES DE MALADIE

- 22.01 a) Les employés réguliers accumulent un crédit de jours de maladie à raison d'une journée et demi (1½) par mois de services, calculé à partir de la signature de la présente, au pro-rata des jours ouvrables travaillés. Pour les fins d'application du présent article, un jour ouvrable est un jour inscrit à l'horaire régulier du salarié concerné si c'est un salarié régulier. Les jours d'absences pour activités syndicales et les jours d'absences avec solde prévus à la convention collective sont considérés jours travaillés, ainsi que les jours d'absences pour cause de maladie ou accident. Au 31 décembre de chaque année, Services-Campus paie à chaque employé la somme d'argent équivalente au total des jours de maladie accumulés et non utilisés à cette date. L'employé peut toutefois conserver en réserve un maximum de cinq (5) jours de congés maladie.
- b) Chacun des jours de maladie est payé au taux forfaitaire de \$49.00.

- 22.02 L'employé obtient de Services-Campus, s'il le désire, l'équivalent en argent de ses congés maladie, en n'importe quel temps, moyennant un préavis de trente (30) jours, sauf dans le cas où plus de trois (3) salariés en font la demande à l'intérieur d'une même période de paie; dans ce dernier cas, le préavis est de quatre-vingt-dix (90) jours.
- 22.03 Lors du départ pour quelque raison que ce soit, tout employé ou ses ayant-droits, bénéficie des jours de maladie accumulés à cette date.
- 22.04 Une avance de quinze (15) jours sur les crédits de congé de maladie à venir peut être faite à un employé sur demande écrite, seulement dans les cas de maladie prolongée (plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs) quant les congés de maladie sont épuisés. Si l'employé quitte avant le recouvrement de ces congés, la partie non recouverte est remboursable à Services-Campus.
- 22.05 L'employé malade qui use d'une journée de maladie doit aviser l'Employeur de son état et du lieu où il se trouve. Services-Campus se réserve le droit d'envoyer un représentant médical pour constater la maladie.
- 22.06 Un salarié peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de maladie prévus à 22.01 pour raison personnelle autre que maladie après avoir averti le gérant; l'employé ne peut toutefois utiliser plus d'un congé personnel par mois.

ARTICLE 23 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

23.01 Maladie et accidents de travail

Dans les cas de blessures subies ou de maladies contractées par le fait ou à l'occasion du travail (reconnues par la Commission des Accidents du Travail), l'employé continue de recevoir son salaire régulier pour une période n'excédant pas les cent-quatre (104) premières semaines de son incapacité totale. Pour ce faire, l'employé doit compléter et signer le formulaire S-30A de la Commission des Accidents du Travail intitulé "Consentement". Quant au reste, l'employé est assujéti aux dispositions de la loi des Accidents du Travail du Québec.

- 23.02 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur de l'employé.
- 23.03 Dans tous les cas, Services-Campus a le droit de faire examiner le malade ou le blessé aussi souvent qu'il le désire par son médecin.
- En cas de contestation sur le retour au travail entre le médecin de Services-Campus et le médecin de l'employé, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième dont la décision est finale.
- 23.04 Services-Campus doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés en collaboration avec le Syndicat.
- 23.05 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 23.06 Services-Campus doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures. L'employé doit utiliser les moyens de protection fournis par l'Employeur.

SNV

- 23.07 Services-Campus s'engage à fournir à tous les employés des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, y compris un uniforme selon les modalités prévues à l'annexe "B".
- 23.08 Dans les cas d'accidents de travail, Services-Campus s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.

ARTICLE 24 ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 a) Les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective vie-maladie existant. L'Employeur s'engage à défrayer la totalité de la cotisation d'assurance collective et à la remettre à l'assureur à chaque mois. La cotisation est de \$9.50 par mois pour un plan individuel et de \$16.80 par mois pour un plan familial. Un employé aura le droit de revendiquer un plan familial s'il est marié légalement, ou qu'il a un enfant à charge ou qu'il vit avec le même conjoint depuis au moins un (1) an.
- b) Les parties conviennent de maintenir le régime d'assurance-salaire. L'employé s'engage à défrayer la totalité de la cotisation d'assurance-salaire.
- 24.02 Il est convenu que le choix du régime d'assurance collective et de l'assureur appartient au Syndicat. La police maîtresse est émise au nom du Syndicat et est incluse à l'annexe "D".
- 24.03 L'Employeur convient de maintenir sa participation au paiement de la cotisation du régime d'assurance collective pour les employés absents de leur travail pour toute raison prévue à la convention collective ou autorisée.
- 24.04 a) L'Employeur permet à l'assureur de rencontrer les employés sur les lieux de travail pour fins d'inscription des employés au régime d'assurance-groupe.
- b) Dès l'engagement d'un employé, le Syndicat lui fait compléter et signer une formule d'adhésion au régime d'assurance-groupe et la fait parvenir immédiatement à l'assureur.
- c) Le Syndicat dégage Services-Campus de toute responsabilité et l'exception du paiement des primes.
- 24.05 A chaque année, le Syndicat délègue un membre dont le nom apparaît à l'annexe "D" pour effectuer tous les changements ou corrections à la liste des employés couverts par le plan d'assurance.

ARTICLE 25 CONGES SPECIAUX

- 25.01 Tout employé régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants:
- a) Lors de son mariage: trois (3) jours de travail;
Toutefois, Services-Campus ne peut refuser à l'employé la permission de déplacer une semaine de ses vacances pour la prendre lors de son mariage;
- b) Lors du mariage d'un frère, d'une soeur, d'un père, d'une mère: le jour du mariage;
- c) Lors du décès du conjoint et d'un enfant: 8 jours de travail pour l'équipe jour et 6 jours pour l'équipe soir;
- d) Lors du décès de ses père, mère, frère, soeur: trois (3) jours consécutifs;

Handwritten signature/initials

- e) Lors du décès de ses beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: la journée des funérailles;
- f) Lors du décès d'un confrère de travail, le Syndicat délègue trois (3) employés le jour des funérailles: le salaire de ces employés est payé par Services-Campus pour la journée des funérailles;
- g) Lors du déménagement de l'employé: une (1) journée par année au choix de l'employé, avec un avis de trois (3) jours;
- h) Une journée lors de son divorce;
- i) Lors de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant: une semaine de travail;
- j) Une journée par année après entente avec le gérant de Café-Campus;
- k) Les congés sociaux sont accordés sans perte de salaire, c'est-à-dire que l'employé a droit à la rémunération qu'il aurait reçue pour cette journée à son tarif normal de salaire, s'il était au travail, en autant que ladite journée aurait été pour ledit employé une journée de travail normale.

25.02 Services-Campus accorde:

- 1. Le temps nécessaire payé, à moins que la loi y pourvoie afin de permettre aux employés de voter aux élections fédérales, provinciales, municipales et scolaires (minimum de trois (3) heures consécutives);
- 2. Le temps payé pendant lequel l'employé est appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause autre que personnelle et non reliée au travail. Cependant, l'employé doit remettre à Services-Campus, l'indemnité reçue à titre de témoin ou de juré;
- 3. Une demi-journée de salaire ou un jour lorsqu'il travaille pour chacun des jours où le salarié est appelé par l'Employeur à agir comme témoin dans une cause.
- 4. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le salaire de L'employé. Ce temps sera payé sur présentation par l'employé de la preuve du versement de l'indemnité.

25.03 Les congés prévus aux articles 25.01 et 25.02 ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

25.04 Toute occasions de congé décrites à l'article 25.01 son sujettes à vérification par le gérant.

ARTICLE 26 FONDS D'EPARGNE RETRAITE

26.01 Le Syndicat convient de maintenir en vigueur le régime collectif obligatoire d'épargne-retraite. Les employés doivent y verser un montant minimum de cinq dollars (\$5.00) par semaine. L'Employeur s'engage à retenir sur les salaires de chacun des employés sa contribution au régime et la faire parvenir au fiduciaire choisi par le Syndicat.

ARTICLE 27 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 Aucun employé ayant plus de trois (3) années d'ancienneté ou ayant l'âge de quarante (40) ans et un (1) an d'ancienneté, régi par la présente convention, ne peut être mis à pied ou subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de Services-Campus.

FWC

27.02

L'employé ayant terminé sa période d'essai, régi par la présente convention et ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté, ne peut subir de baisse de salaire mais peut toutefois être mis à pied, lors d'événements prévus au paragraphe précédent aux conditions suivantes:

1. Il reçoit un avis de quatre (4) mois de calendrier (l'article 11.01 a) ne s'appliquant pas).
2. Il reçoit une somme au moment de sa mise à pied de 5% de son salaire annuel par année d'ancienneté, ceci en supplémentaire de toute somme normalement perçue.

27.03

Lorsque Services-Campus envisage:

1. de procéder à une amélioration technique ou technologique touchant au travail régulier d'un ou plusieurs employés;
2. de procéder à un changement de procédure et/ou des lieux de travail touchant au travail régulier d'un ou plusieurs employés;
3. d'abolir un ou plusieurs postes;

Le Comité paritaire de relations ouvrières, décrit à l'article 35, étudie chacun de ces cas. En cas de désaccord, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le cas au comité mixte, notamment quant à des réaffectations à d'autres postes ou encore quant aux mesures propres à permettre à/aux employé(s) affecté(s) de se recycler.

27.04

Lorsque Services-Campus envisage des changements d'équipement, il doit s'entendre avec le Syndicat avant toute modification; à défaut d'entente, le cas est soumis au comité mixte.

ARTICLE 28 FUSION

28.01

Dans le cas où par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de Services-Campus, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention.

De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé, sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective, sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de Services-Campus. Services-Campus convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveau(x) employeur(s) doit(vent) s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective. Il s'engage de plus à demander à l'Université de Montréal d'intégrer les employés couverts par la présente convention aux employés de l'Université de Montréal, advenant que Services-Campus ne puisse plus desservir le campus de l'Université de Montréal.

ARTICLE 29 DROITS ACQUIS

29.01

A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices ou avantages ont changé. Cependant, la présente convention primera pour fins d'interprétation.

ARTICLE 30 MESURES DISCIPLINAIRES

30.01

En tout temps, un employé peut examiner son dossier après avoir pris rendez-vous avec l'administrateur. Seuls les avis écrits à l'employé et au Syndicat constituent le dossier disciplinaire du salarié. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé après douze (12) mois de sa commission, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année.

30.02

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises selon la situation et la gravité de l'acte reproché par le comité mixte:

1. avis disciplinaire
2. suspension
3. rétrogradation
4. renvoi
5. remboursement
6. toute autre mesure qui vise un correctif plutôt qu'un châtiment, au choix du comité mixte.

Toute mesure disciplinaire n'est applicable que lorsque le comité mixte en a convenu.

30.03

Tout employé qui est trouvé coupable par le comité mixte des infractions suivantes pourra être congédié par le comité mixte:

1. délits face à des lois existantes qui mettraient en danger l'existence du Café-Campus;
2. usage d'arme offensive, sauf cas de légitime défense;
3. présence en dehors des heures d'ouverture au Café-Campus;
4. répétition de tout acte dont le comité mixte a déjà émis un avis final;
5. bris volontaire de matériel appartenant à Services-Campus;
6. négligence grave dans l'exercice de ses fonctions;
7. absence de plus d'une semaine sans donner de nouvelles, ni explication au retour.

30.04

Tout employé qui est trouvé coupable par le comité mixte des infractions suivantes sera tenu d'être congédié par le comité mixte; le comité devra toutefois tenir compte de la gravité de l'offense reprochée:

1. vol
2. fraude
3. vente de drogues au Café-Campus.

30.05

Dans des cas exceptionnels, le gérant ou tout autre mandataire de Services-Campus pourra prendre une mesure disciplinaire contre un employé; toutefois, lors de la tenue du comité mixte, Services-Campus aura à prouver qu'il ne pouvait pas attendre la tenue du comité mixte pour régler la situation. Le comité mixte devra se réunir d'urgence, dans les deux (2) jours suivant la mesure disciplinaire.

ARTICLE 31 INTEMPERIES

31.01

Services-Campus convient de ne retenir aucun montant sur la paie hebdomadaire d'un employé si celui-ci est absent ou en retard à cause d'un intempérie grave qui empêche les transports en commun de la Communauté Urbaine de Montréal, de Ville de Laval ou de la Rive-Sud de fonctionner. Le réseau de transport de la ville où demeure l'employé et éventuellement celui d'une ville qu'il doit traverser pour se rendre à son travail servent de critère pour bénéficier du paiement, à condition que ce réseau de transport soit un de ceux décrits plus haut.

- 31.02 Dans le cas où il n'y a pas de directives à cet effet, les employés peuvent quitter leur travail, sans perte de salaire, lorsque l'Université de Montréal permet à l'ensemble de ses employés de quitter leur travail.

ARTICLE 32 CONDITIONS GENERALES

- 32.01 a) Tous les employés travaillant avant 11:00 heures peuvent prendre un déjeuner gratuitement au Café-Campus, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- b) Tous les employés travaillant entre 11:00 heures et 15:00 heures peuvent prendre un dîner gratuitement au Café-Campus sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- c) Tous les employés travaillant entre 11:00 heures et 19:30 heures peuvent prendre un et un souper gratuitement au Café-Campus, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- d) En dehors de leurs heures de travail, les employés peuvent manger au Café-Campus en payant la moitié du prix normal de vente, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- e) Tout employé bénéficie d'un taux réduit de \$0.30 pour chaque bière. Ces taux sont valables uniquement pour la consommation personnelle de l'employé; ce dernier se rend alors au bar chercher sa bière et ce, une à la fois.
- f) Si l'équipe de production de spectacle a à travailler la journée du lundi, l'équipe a droit aux soupers gratuits.
- 32.02 Bris et pertes
Toute lunette, prothèse ou vêtement brisés lorsque l'employé est en fonction et occasionnés par le travail, sur les lieux de travail, est remboursé par l'Employeur.
- 32.03 Evénement collectif
Services-Campus verse annuellement au Syndicat, s'il en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance, une somme de \$350.00 pour l'organisation d'un événement accessible à tous les employés du Café-Campus.
- 34.04 Maximum de tables
Les parties conviennent qu'un serveur de l'opération soir ne peut être assigné à plus de quarante (40) tables, et qu'un serveur de l'opération jour ne peut être assigné à plus de dix-huit (18) tables.
- 32.05 Quotas de vente
Les parties conviennent qu'habituellement les moyennes des ventes seront les suivantes:
serveur jour: \$125.00
serveur soir: \$250.00
un préposé au bar soir: \$600.00 et moins.
deux préposés au bar soir: \$600.00 et plus.
un caissier à plus de neuf cents (900) billets.

Ces moyennes sont sujettes à modifications en fonction des augmentations de prix de vente.

Lwu

32.06 Choix des cadres
Au Café-Campus, l'embauche de cadre de tout ordre est sujette à consultation avec le Syndicat.

32.07 Nouveaux secteurs
Lorsque de nouveaux secteurs d'opérations sont ouverts à Services-Campus, les postes sont affichés et offerts en premier aux employés actuels de Services-Campus à condition qu'ils satisfassent aux exigences du poste.

ARTICLE 33 GREVE ET LOCK-OUT

33.01 Ni Services-Campus, ni l'un de ses représentants ne provoquera ou n'ordonnera de lock-out de ses employés pendant la durée de la présente convention.

33.02 Pendant la durée de la présente convention, ni le Syndicat, ni aucun de ses représentants, n'ordonnera, n'encouragera, ni appuiera aucune cessation concertée de travail sous quelque forme que ce soit, ni aucun ralentissement des activités destiné à limiter le travail ou l'efficacité des services.

ARTICLE 34 LETTRES D'ENTENTES ET ANNEXES

34.01 Les lettres d'entente et annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 35 COMITE PARITAIRE DE RELATIONS OUVRIERES (CPRO)

35.01 a) Composition

Les parties forment, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité composé de trois (3) représentants de chacune des parties.

b) Buts

Le comité a pour but d'étudier tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre des parties et faisant partie du champ d'intervention mentionné au paragraphe e). Il a le pouvoir d'interpréter la convention collective et il peut également la modifier.

c) Le comité siège aussi souvent que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.

d) Le comité établit toute la procédure qu'il juge nécessaire à son bon fonctionnement.

e) Champ d'intervention

Le comité paritaire de relations ouvrières possède les mandats suivants:

1. entente relative à des conditions de travail non prévues à la présente convention collective;
2. taux applicables aux nouveaux emplois et aux emplois existants substantiellement transformés;
3. interprétation de la convention collective de travail.
- f) En cas de désaccord, le cas est soumis au comité mixte.

ARTICLE 36 DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention sera en vigueur du 16 octobre 1980 jusqu'au 15 octobre 1983.

Handwritten signature

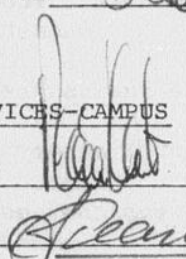
32.08 L'employeur aura le droit et la discrétion exclusifs de fixer
les prix de vente des produits de tout en tenant compte des meilleurs
intérêts de l'entreprise.

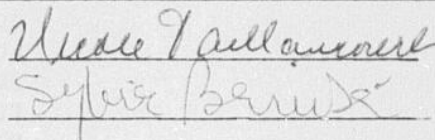
83
wv P.H. A

36.02

La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention à Montréal ce 16 jour du mois de Octobre mil neuf cent quatre-vingt.

SERVICES-CAMPUSSYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS

_____

LISTE D'ANCIENNETE

ANNEXE "A"

Secteur Cuisine 4000

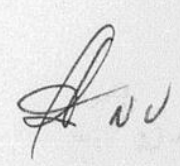
Guillemette, Lucien	01.10.70
Ste-Marie, Marc-André	05.08.74
Gratton, François	29.08.80
Vaillancourt, Nicole	27.08.79
Picard, Jeannot	07.09.71

Secteur Restaurant 4100

Gervais, Pierre	22.09.70
Laramée, Jean	27.05.74
Lafontaine, Monique	10.07.75
Raby, Colette	20.01.77
Raymond, Jean-Claude	01.11.69
Cook, Simone	16.10.74
Bérubé, Synvie	10.09.79
Lalonde, Louise	27.03.76
Dupriez, Michel	16.07.80
Leblanc, Danielle	21.08.80
Desjardins, Charlotte	19.08.80
Thibeault, Yves	29.08.80
Gauthier, André	28.08.80

Secteur Discothèque 4200

Pagé, Robert	10.03.72
Gagné, Lévis (ee à 2/3 de temps)	25.04.69
Dupont, Michel	22.09.71
Simard, Claude	28.05.73
Ouimette, Pierre	14.09.73
Pétrin, Mario	23.10.73
Perreault, Michel	03.07.72
Loiselle, Gabrielle	10.01.75
Roufs, Gérard	25.12.76
Hardy, Christine	04.05.76
Richard, Roger	02.02.77
Périgny, André	21.11.75
Brouillette, Guy	19.05.78
Mongeau, Nathalie	18.09.78
Lussier, Hélène	06.01.77
Dupras, Marie	19.01.79
Boisvert, Manon	23.01.79
Lefebvre, Lucien	15.02.79
Lemay, Julie	29.10.79
Allaire, Claude	26.10.78
Duchesne, Michel	24.10.78
Cantin, Serge (05.05.76)	
Bourget, Gaston	24.12.77
Provencher, Yvan	02.09.79
Archambault, Diane	15.09.79
Camire, Claude	26.10.79
Senneville, François	07.11.79



Secteur Discothèque 4200 (suite)

Adam, Viviane	31.01.80
Richard, Jeannine	22.07.80
Lauzon, Yves	17.08.80
Rose, Claire	20.08.80
Robert, Dominique (09.10.74)	17.04.78
Monastèsse, Daniel	11.08.80
Desrochers, Sylvie	03.09.80

Secteur Administration 4300

Ménard, Mario	
Bonneville, Jocelyn	16.10.72
Martineau, Pierre	15.07.77
Cusson, Gilles	12.05.80
Savoie, Louise	20.09.75

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

ANNEXE "B"

LES UNIFORMES

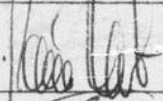
Il est entendu entre les parties que Services-Campus défraie le coût d'achat des uniformes suivants:

- a) employés de la cuisine: trois (3) paires de "jeans" et cinq (5) tabliers par personne par année.
- b) magasinier: trois (3) paires de "jeans" et deux (2) chiennes de travail par année.

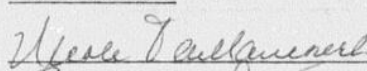
L'entretien et le nettoyage de ces uniformes sont assurés par chaque personne.

De plus, Services-Campus fournit aux serveurs (jour et soir), sous forme de prêt: une ceinture et un cabaret.

POUR SERVICES-CAMPUS


Jean-Luc

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
CAFE-CAMPUS

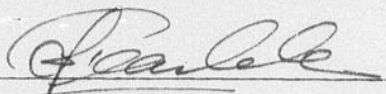

Sylvie Bernier

Annexe "C"

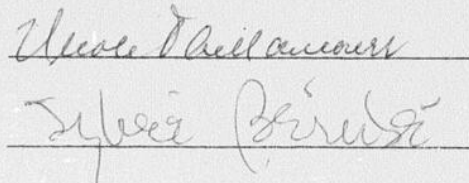
A compter de la date de la signature de la présente, le salaire de base des travailleurs et travailleuses du Café-Campus sera de \$186.81 pour une semaine régulière de travail.

L'équivalent brut aux fins de l'article 18 est fixé à 290.00 dollars par semaine au premier octobre 1980.

Pour Services-Campus



Pour le Syndicat des
Travailleurs(euses) du
Café-Campus



date: _____

16 octobre 1980

ANNEXE "D"

DELEGUE DU SYNDICAT POUR LA QUESTION DES ASSURANCES

Il est entendu entre les parties qu'à partir du 16 octobre 1980
le Syndicat délègue Rouge Sore pour signifier à Services-
Campus tous les changements à apporter concernant le paiement des primes
d'assurances de la Mutuelle SSQ.

SERVICES-CAMPUS

[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: Services-Campus

ET : Le Syndicat Des Travailleurs du Café-Campus

Les parties conviennent d'ajouter un article 22.01 c) qui se lit
comme suit:

Pour les 18 journées de maladie prévues à l'article 22.01 a),
l'employé conserve mais ne cumule pas l'ancienneté.

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

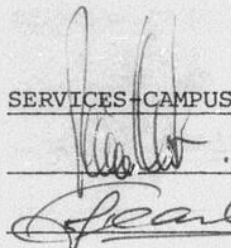
x

x

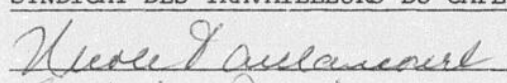
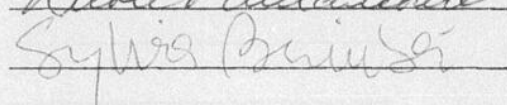
x

En foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de octobre
1980.

SERVICES-CAMPUS



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS

Principe:

Pour la période couvrant la durée de la présente convention collective, les salaires des travailleurs et travailleuses du Café-Campus seront indexés à tous les trois mois. Pour fin de calcul, la première de trois mois débute le premier (1er) octobre 1980.

x

x

x

Application:

Au premier janvier, premier avril, premier juillet et premier octobre de chaque année, et ce pour la première, deuxième et troisième année de la présente convention collective, les salaires des travailleurs et travailleuses du Café-Campus seront augmentés d'un pourcentage égal au pourcentage d'augmentation de l'indice national canadien des prix à la consommation.

x

x

x

Augmentation supplémentaire:

Au premier octobre 1981, les salaires des travailleurs et travailleuses du Café-Campus seront majorés de deux pour cent (2%).

x

x

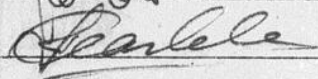
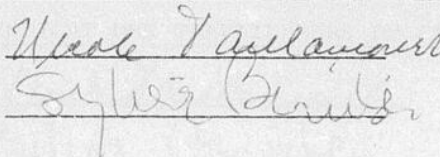
x

x

x

x

x

SERVICES-CAMPUSSYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS

DATE:

16 octobre 1980

LETTRE D'ENTENTE

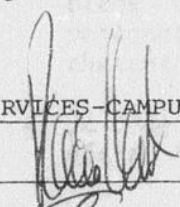
Points de fonctionnement

1. "BAR JOUR": ouverture à 11:00 heures
fermeture à 19:30 heures
2. "BAR SOIR": ouverture à 19:30 heures
3. Les lumières s'allument dès l'heure de fermeture du "BAR SOIR"
4. La musique s'arrête dix (10) minutes après la fermeture du "BAR SOIR"
5. Les jours où il y a des frais d'admission, les clients présents à l'intérieur du café avant l'ouverture des portes et de la caisse, soit à 20:30 heures ne sont pas tenus de quitter le café et n'ont pas à payer un droit d'entrée sauf les soirs de spectacles.
6. La fermeture de la caisse d'admission se fait habituellement à 2:00 heures les jeudi, vendredi, samedi.
- après le début de la 2ième partie du spectacle pour les jours de spectacle.

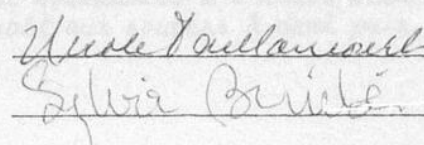
x
x
x
x
x
x
x
x
x

Signé à Montréal ce 16 jour du mois de octobre 1980

SERVICES-CAMPUS



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS



LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

Entre: Services-Campus

Et : Le Syndicat des Travailleurs du Café Campus

L'article 32.01 (Repas-bière) a)b)c)e)f) est modifié comme suit:

- 32.01 a) Tous les employés travaillant avant 11.00 heures peuvent prendre un déjeuner à demi prix au Café-Campus, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- b) Tous les employés travaillant entre 11.00 heures et 15.00 heures peuvent prendre un dîner à demi prix au Café-Campus sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- c) Tous les employés travaillant entre 11.00 et 17.30 heures peuvent prendre un dîner et un souper à demi prix au Café-Campus, sur les repas n'excédant pas le prix le plus élevé des spéciaux du jour.
- e) Tout employé bénéficie d'un taux réduit de \$0.50 pour chaque bière. Ces taux sont valables uniquement pour la consommation personnelle de l'employé; ce dernier se rend alors au bar chercher sa bière et ce, une à la fois.
- f) Si l'équipe de production de spectacles a à travailler la journée du lundi, l'équipe a droit aux soupers à demi prix.

en foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de octobre,
mil neuf cent soixante dix-neuf.

SERVICES-CAMPUS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
CAFÉ-CAMPUS

Hélène Yveland
Secrétaire

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

Entre: Services-Campus

Et : Le Syndicat des Travailleurs du Café-Campus

les parties conviennent d'abolir l'article 25.01g)j) de la présente convention collective.

en foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de octobre,
mil neuf cent soixante dix-neuf.

SERVICES-CAMPUS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
CAFÉ-CAMPUS

Mme P. P. P. P. P.
Sylvie P. P. P.

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: Services-Campus

ET : Le Syndicat Des Travailleurs du Café-Campus

Les parties conviennent d'ajouter un article 22.01 c) qui se lit
comme suit:

Pour les 18 journées de maladie prévues à l'article 22.01 a),
l'employé conserve mais ne cumule pas l'ancienneté.

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

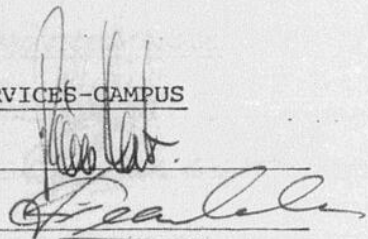
x

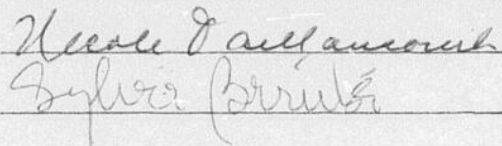
x

En foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de Octobre
1980.

SERVICES-CAMPUS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS





LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: SERVICES-CAMPUS

ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE CAMPUS

Les parties conviennent de modifier l'article 9.03 a) de la présente convention collective, comme suit:

a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois, sauf pour les mises à pied saisonnières d'été où l'employé conserve mais ne cumule pas l'ancienneté.

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

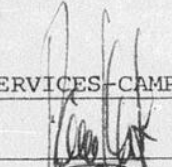
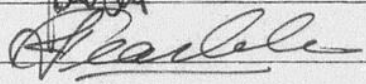
x

x

x

En foi de quoi nous avons signé ce 16 jour du mois de Octobre 1980.

SERVICES-CAMPUS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CAFE-CAMPUS

