



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

J.A. HUBERT LIMITEE

ET

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE
SOUTIEN DU CEGEP AHUNTSIC
(EMPLOYES DE CAFETERIA)



Du 23 juin 1982 au
1er juin 1984

29 /

SECTION 7

SECTION 1

BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01

Cette convention collective de travail a pour but:

- 1^o d'établir des rapports ordonnés entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat;
- 2^o de déterminer les conditions de travail et les salaires pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation;
- 3^o de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs qui peuvent survenir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes.

1.02

Définitions:

- a) Employeur: désigne la compagnie J.A. Hubert Limitée;
- b) Syndicat: désigne le syndicat signataire à la présente convention collective;
- c) Représentant syndical: désigne toute personne désignée par le syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales;
- d) Salarié: désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation;
- e) Salarié à l'essai: tout salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété sa période d'essai en vue de devenir un salarié régulier;
- f) Salarié régulier: tout salarié qui a complété sa période d'essai;

g)

- g) Période d'essai: désigne la période d'emploi à laquelle un salarié nouvellement embauché est soumis pour devenir un salarié régulier. Cette période est de trente (30) jours travaillés à toute fonction régie par la présente convention;
- h) Poste: affectation particulière d'un salarié dans l'accomplissement des tâches de sa classification étant précisé que chaque salarié détient un poste;
- i) Poste vacant: désigne tout poste dépourvu de son titulaire;
- j) Jour ouvrable: pour chaque salarié pris individuellement: les jours de la semaine de travail tels que prévu à l'article 11.01.
- Pour fins de délais prévus à la convention: du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours de congés fériés et chômés prévus à la convention collective;
- k) Classification: désigne l'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant au plan de classification en annexe "C" de la convention;
- l) Mutation: désigne un changement de fonction à l'intérieur d'une même classification;
- m) Promotion: désigne le passage d'un salarié d'une classification à une autre classification dont le taux de traitement est supérieur à celui de la classification qu'il quitte;
- n) Rétrogradation: désigne le passage d'un salarié d'une classification à une autre classification dont le taux de traitement est inférieur à celui de la classification qu'il quitte.

SECTION 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Reconnaissance:

L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 9 juin 1981 pour fins de négociation et d'application de la convention collective.

2.02 Champ d'application:

Conformément au certificat d'accréditation émis le 9 juin 1981, cette convention collective

couvre:

"tout le personnel salarié, travaillant à la cafétéria du Collège Ahuntsic, à l'exclusion du gérant, de l'assistant-gérant, du chef-cuisinier et du responsable de nuit de l'employeur."

SECTION 3 AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 L'employeur, le syndicat et les salariés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, sa couleur, son sexe, ses origines ethniques, son appartenance ou non-appartenance au syndicat.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Principe:

L'employeur a le droit exclusif de gérer et d'administrer son entreprise, sous réserve des restrictions expressément énoncées dans la présente convention collective.

SECTION 5

SECTION 5 REGIME SYNDICAL

5.01 Condition d'emploi:

- a) Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat, pour toute la durée de la convention.
- b) Les salariés, à la date de la signature de la convention, qui ne seraient pas membres du syndicat ou n'auraient pas signé la formule d'adhésion syndicale, auront quinze (15) jours de ladite date pour se conformer aux prescriptions du présent article.
- c) Tout nouveau salarié, embauché après la date de signature de la convention, doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.

5.02 Salarié expulsé:

Si un salarié est expulsé du syndicat pour toute autre cause que le non-paiement des cotisations, le syndicat en avisera l'employeur par écrit, mais celui-ci ne sera pas tenu de congédier ledit salarié.

5.03 Cotisations syndicales:

L'employeur convient de déduire de la paie de chaque salarié et ce, à toutes les deux (2) semaines la cotisation syndicale et de la remettre au syndicat au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant le mois pour lequel la déduction a été faite. Cette remise est accompagnée de la liste des salariés pour lesquels cette cotisation a été déduite et d'un état des montants perçus de chacun d'eux.

5.04 Quantum de la cotisation:

Le syndicat avisera l'employeur un (1) mois à l'avance de tout changement dans le taux de la cotisation syndicale.

5.05

5.05 L'employeur inscrit les montants déduits entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année en vertu du présent article sur les feuillets T-4 et TP-4 qu'elle fait parvenir, pour fins d'impôt, à toutes les personnes qui ont cotisé.

SECTION 6 REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 Comité de relations de travail:

Pour les fins spécifiées dans cette convention, l'employeur reconnaît un comité de relations de travail composé, au maximum, de deux (2) représentants membres du syndicat.

6.02 Avis:

Le syndicat convient d'informer l'employeur du nom des membres du comité de relations de travail dans les dix (10) jours ouvrables de leur élection ou nomination.

6.03 Activités syndicales:

Il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de l'employeur ni/ou durant les heures de travail par les salariés, le syndicat, ses membres ou ses agents, sauf dans les cas explicitement prévus dans la présente convention.

6.04 L'employeur convient de discuter avec le comité de relations de travail afin de recueillir ses suggestions, avant de prendre une décision relative aux questions suivantes:

- a) Changements technologiques;
- b) Surplus de personnel;
- c) Abolition de poste;
- d) Modification de fonction d'un salarié;
- e) Détermination et changement des horaires de travail dans le cadre de l'article 11.01;

f)

6.04 (suite)

- f) Congédiement ou licenciement d'un salarié en période d'essai;
- g) Tout grief ou mécontentement;
- h) Tout problème de santé et sécurité au travail.

6.05 Deux (2) membres du comité de relations de travail peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire et autres bénéfices prévus à la convention collective, pour participer à toute rencontre à laquelle ils sont convoqués par et avec les représentants de l'employeur.

Un (1) membre du comité de relations de travail peut, après avoir obtenu la permission de l'employeur, s'absenter de son travail, sans perte de salaire et autres bénéfices prévus à la convention collective, pour discuter d'un grief avec un ou des représentants de l'employeur, ou pour accompagner un salarié tel que prévu à l'article 7.02.

Un salarié peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire et autres bénéfices prévus à la convention collective, pour assister à l'audition de son grief.

SECTION 7 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 Grief:

Un grief signifie toute mécontentement relative à l'application, l'interprétation ou la prétendue violation de cette convention.

7.02 Modalités - grief d'un salarié

a) Un salarié doit soumettre son grief par écrit, après l'avoir dûment signé, à son directeur des services alimentaires de l'employeur ou à son suppléant dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le fait donnant lieu au grief; ce salarié peut se faire accompagner d'un membre du comité de relations de travail. Le représentant de l'employeur doit donner sa réponse écrite au grief dans les sept (7) jours ouvrables suivants; il remet cette réponse au salarié qui a soumis le grief avec copie au syndicat.

b) Suite à la réponse de l'employeur, une rencontre des représentants de l'employeur avec le comité de relations de travail peut être convoquée à la demande de l'une ou l'autre des parties afin d'en arriver à un règlement.

7.03

7.03 Modalités - arbitrage:

a) A défaut de règlement, le syndicat doit aviser l'employeur, par écrit, de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du représentant de l'employeur.

b) L'arbitre sera choisi par rotation à même les personnes formant le rôle donné ci-après:

Me Jean-Guy Clément
Me André Sylvestre
Me André Rousseau

c) Tout membre du rôle des arbitres qui est incapable d'agir ou non consentant à agir comme arbitre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, de la demande qui lui est faite ne sera pas de nouveau requis d'agir avant que son nom ne revienne le premier sur la liste par suite de rotation régulière du rôle.

d) Advenant qu'aucun des arbitres ci-haut mentionnés ne soit capable ou consentant à agir, les parties tenteront de s'entendre sur un autre arbitre et à défaut d'entente, la partie plaignante demandera au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre d'en nommer un d'office.

7.04 Violation des délais:

a) Si la partie à qui le grief est soumis néglige les délais mentionnés à la présente section, la partie plaignante peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage suivant le cas.

b) Si la partie plaignante, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais mentionnés à la présente section, ce grief sera considéré comme abandonné.

c) En tout temps, les deux parties peuvent prolonger les délais précités par entente mutuelle écrite.

7.05

7.05 Computation des délais:

Les samedis, dimanches et jours fériés ne comptent pas dans le calcul des délais prévus dans cette section.

7.06 Contenu du grief:

L'exposé écrit du grief doit contenir une référence à la section de la convention collective qui est censée avoir été violée, de même qu'une description de la nature du grief et le remède recherché. Cependant, une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité.

7.07 Règlement d'un grief:

Toute entente entre les représentants de l'employeur et du syndicat relativement à un grief doit être consignée par écrit; cette entente est définitive et exécutoire et lie l'employeur, le syndicat et le salarié visé.

7.08 Pouvoirs de l'arbitre:

a) L'arbitre a pour fonction d'entendre la preuve des deux parties et leur argumentation respective. Il a le pouvoir d'interpréter la convention collective et de déterminer s'il y a eu ou non violation des dispositions de ladite convention.

b) L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire, d'ignorer ou d'amender les dispositions de cette convention.

c) Dans le cas de mesures disciplinaires y compris le congédiement, l'arbitre peut diminuer une telle mesure s'il en vient à la conclusion que cette mesure est excessive eu égard aux circonstances, y compris, s'il y a lieu, ordonner la réintégration du salarié et déterminer le montant de compensation auquel il a droit.

7.09 Sentence arbitrale:

La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention de même que les salariés qui y sont assujettis.

7.10

7.10 Frais d'arbitrage:

Les frais de l'arbitre sont divisés en parties égales entre l'employeur et le syndicat.

SECTION 8 SANTE ET SECURITE

8.01 L'employeur convient de continuer à prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés. A cette fin, il est inclus dans le mandat du comité de relations de travail prévu à cette convention de rencontrer l'employeur pour discuter de toute situation qui peut mettre en danger la santé et la sécurité des salariés.

8.02 L'employeur s'engage à fournir les services de premiers soins, sur les lieux de travail, pour tous les salariés en cas de maladie ou d'accident pouvant survenir sur les heures de travail.

A défaut de fournir ces soins sur les lieux de travail, l'employeur prendra les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital.

8.03 Coopération:

Le syndicat doit coopérer avec l'employeur pour l'application des règlements relatifs à la sécurité, à l'hygiène et à la santé.

SECTION 9 CONDITIONS GENERALES

9.01 Affichage et distribution:

L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat, un tableau d'affichage fermé, de dimensions raisonnables et d'accès facile pour les salariés. Seuls les avis du syndicat, de nature syndicale ou professionnelle, peuvent être affichés sur ce tableau.

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

9.03 Paieement des salaires:

Les salaires sont payés par chèque, toutes les deux (2) semaines, le jeudi; si le jeudi est un jour férié payé, le paiement se fait le mercredi de la même semaine.

9.04 Renseignements:

Tout salarié doit fournir au département du personnel les renseignements suivants:

- nom
- adresse
- numéro de téléphone

et tout changement y relatif.

9.05 Détails sur le chèque de paie:

Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques ou sur le chèque de paie de chaque salarié:

- a) le nom et prénom;
- b) l'identification de l'emploi;
- c) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- d) le nombre d'heures payées au taux normal;
- e) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- f) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- g) le taux du salaire;
- h) le montant du salaire brut;
- i) la nature et le montant des déductions opérées;
- j) le montant du salaire net versé au salarié.

9.06 Au moment de son départ pour les vacances, le salarié reçoit le ou les chèques qu'il recevrait normalement durant cette période.

9.07 Lorsque le salarié quitte le service de l'employeur, celui-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ.

S'il y a impossibilité pour l'employeur, celui-ci doit le remettre au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le départ du salarié.

Le versement doit être accompagné d'un état détaillé des montants versés en traitement et bénéfices marginaux, dont copie est transmise au syndicat.

De plus, l'employeur doit transmettre simultanément le relevé de cessation d'emploi pour l'assurance-chômage.

SECTION 10 ANCIENNETE

10.01 Définition:

L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié à l'emploi de l'employeur.

10.02 Période de probation:

L'ancienneté s'acquiert après une période probatoire continue de trente (30) jours ouvrables dans l'unité de négociation. Pendant cette période, le salarié est considéré à l'essai et ne peut avoir recours à la procédure de grief en cas de congédiement. Il n'a, de plus, aucune ancienneté. Après cette période probatoire, l'ancienneté du salarié est rétroactive à sa date d'emploi.

10.03 L'ancienneté continue de s'accumuler:

- a) Durant une absence de moins d'un (1) an due à une maladie ou à un accident;
- b) Durant les congés pour activités syndicales, maternité ou autres prévus et autorisés par la convention collective.

10.04

10.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié:

- a) Durant un congé sans traitement d'une durée supérieure à un (1) an et autorisé conformément à la présente convention collective;
- b) Durant une absence supérieure à un (1) an, mais inférieure à deux (2) ans, due à une maladie ou à un accident.

10.05 Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté et perd son emploi quand:

- a) il quitte volontairement les services de l'employeur;
- b) il est congédié pour cause;
- c) il est mis à pied par manque de travail pour une période de six (6) mois si, à la date de la mise à pied, il avait moins d'un (1) an de service pour l'employeur et pour une période de douze (12) mois si, à la date de la mise à pied, il avait plus d'un (1) an de service pour l'employeur;
- d) il est absent du travail pour une période de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation, à moins qu'il puisse établir à la satisfaction de l'employeur qu'au cours de ces quatre (4) jours, il était dans l'incapacité physique de communiquer avec l'employeur. Dès que cette incapacité cesse, il doit communiquer avec l'employeur sans délai;
- e) il est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période de deux (2) ans;

f)

10.05 (suite)

- f) alors qu'il est mis à pied, il néglige de donner sa réponse dans les quarante-huit (48) heures de son rappel et ne se rapporte pas ou refuse de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours à compter de la date de son rappel;
- g) il est absent de son travail au-delà de quatre (4) jours ouvrables consécutifs après l'expiration de son permis d'absence.

10.06

Principe de base:

Dans tous les cas de promotions, rétrogradations, mises à pied et rappels au travail, l'employeur doit tenir compte des facteurs suivants:

- 1) l'ancienneté;
- 2) les qualifications requises pour remplir efficacement les exigences normales de la tâche. Ces facteurs s'appliquent de la façon suivante: lorsque deux (2) salariés ou plus possèdent sans entraînement les qualifications requises pour remplir efficacement les exigences normales d'une tâche, l'ancienneté prévaudra. Dans tous les autres cas, les qualifications prévaudront.

10.07

Promotion:

- a) Dans le cas de promotion, l'employeur affiche sur les tableaux d'affichage pendant cinq (5) jours le poste vacant, en indiquant le taux de salaire, l'horaire de travail et les qualifications requises par l'employeur, les tableaux prévus sont placés à la cafétéria.
- b) Seule la candidature des salariés ayant fait application sera considérée.
- c) Après le délai de cinq (5) jours mentionné à l'article 10.07 a), l'employeur convient de choisir entre les candidats dans les cinq (5) jours qui suivent.

d)

10.07 (suite)

- d) Un salarié qui, comme résultat d'un affichage, est promu à une classification dont le salaire est plus élevé que celui de sa classification actuelle, est payé au taux de sa nouvelle classification dès qu'il est promu.
- e) Le salarié promu a le droit de revenir à son ancienne classification dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination.
- f) Advenant que l'employeur ne trouve pas parmi les candidats un salarié possédant les qualifications requises pour remplir sans entraînement et efficacement les exigences normales de la tâche, il peut alors choisir la personne à son choix.
- g) L'employeur transmet au syndicat une copie des affichages et l'informe du nom du candidat choisi.
- h) Tout salarié qui désire obtenir une mutation doit en faire la demande par écrit au moment de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé.

10.08

Mutation temporaire:

Dans le cas où un poste à l'intérieur d'une classification est vacant pour une période de moins de trente (30) jours de calendrier, ce poste est offert aux salariés de la classification n'ayant pas une semaine normale de travail, autrement l'employeur peut y assigner la personne de son choix. Dans les autres cas, la vacance temporaire doit être affichée selon les dispositions de l'article 10.07.

10.09

Mise à pied:

- a) Pour éviter que le mouvement de la main-d'oeuvre n'entraîne des déplacements en chaîne, il est convenu que l'ancienneté ne pourra être invoquée qu'à l'intérieur des classifications.
- b) Dans le cas de mise à pied, l'employeur s'engage à donner la préférence d'emploi aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et qui sont capables de remplir efficacement les exigences normales de la tâche.
- c) L'employeur convient d'aviser les salariés sujets à être mis à pied au moins dix (10) jours avant de procéder à une telle mise à pied, sauf dans les cas hors du contrôle de l'employeur où un tel avis devra être donné dès que possible.

10.10

10.10 Rappel au travail:

- a) Dans le cas de rappel au travail, l'employeur convient de rappeler les salariés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu que le salarié puisse encore remplir efficacement les exigences normales de la tâche.
- b) L'avis de rappel sera donné par courrier recommandé ou télégramme à la dernière adresse connue du salarié, au plus tard à la mi-août relativement à la mise à pied estivale. Copie de cet avis est transmise au syndicat.

10.11 Liste d'ancienneté:

- a) La liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe "B" de cette convention est officielle et lie les parties et les salariés concernés.
- b) L'employeur convient d'afficher une (1) fois par année une liste d'ancienneté de ses salariés. Si un salarié se croit lésé, il peut déposer un grief par écrit au superviseur régional de l'employeur dans les sept (7) jours ouvrables de la date d'affichage de la liste. Si un salarié était absent avec la permission de l'employeur au moment de l'affichage de la liste et qu'il se croit lésé, il devra déposer son grief dans les sept (7) jours ouvrables de son retour au travail.

SECTION 11 HEURES NORMALES DE TRAVAIL

11.01 Cédule de travail:

- a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées du lundi au vendredi inclusivement, selon une cédule de travail préparée par l'employeur.
- b) Les heures de travail des salariés n'ayant pas une semaine normale de travail sont déterminées par la cédule de travail préparée par l'employeur.

c)

11.01 (suite)

- c) La présente section ne doit pas être interprétée comme une garantie ou une limite des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.
- d) Un salarié qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois (3) heures de son travail habituel.
- e) L'employeur convient qu'il n'y aura pas de modification aux horaires établis au début de chaque session, sauf lorsque les circonstances justifient de telles modifications; dans un tel cas, la preuve incombe à l'employeur.

11.02 Période de repos:

Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes payées vers le milieu de chaque moitié de leur journée normale de travail, à l'heure fixée par l'employeur.

11.03 Période de repas:

Tous les salariés ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payées vers le milieu de leur journée normale de travail, à l'heure fixée par l'employeur.

SECTION 12 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

12.01 Tout travail fait en plus de huit (8) heures dans une journée normale de travail, à la demande de l'employeur, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé une fois et demie (1½) le taux horaire régulier du salarié concerné.

12.02

12.02 Tout travail fait, à la demande de l'employeur, pendant les congés hebdomadaires du salarié sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé une fois et demie (1½) le taux horaire régulier du salarié concerné.

12.03 Tout travail fait, à la demande de l'employeur, pendant un congé prévu à l'article 13.01 sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé une fois et demie (1½) le taux horaire régulier du salarié concerné, en plus du paiement du congé.

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

SECTION 13 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

13.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés payés sur la base de la journée normale de travail, à leur taux horaire régulier de salaire:

Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête du travail
Jour de l'Action de Grâces
Noël

13.02 Droit aux jours fériés payés:

Pour bénéficier des jours fériés et payés ci-haut mentionnés, un salarié ne doit pas s'être absenté de son travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable la veille ou le lendemain de ce jour.

13.03 Si l'un ou l'autre des congés ci-haut mentionnés coïncident avec un jour non-ouvrable, ce congé est reporté à la date déterminée par le CEGEP.

SECTION 14

SECTION 14 VACANCES ANNUELLES

14.01 Droit aux vacances

Tout salarié qui, au 31 mai de chaque année, a accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté pour l'employeur, aura droit à une (1) journée par mois travaillé jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables payés à raison de quatre pourcent (4%) du salaire gagné lors des douze (12) mois précédant le dernier samedi du mois de mai.

14.02 Tout salarié qui, au 31 mai de chaque année, a accumulé un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté pour l'employeur aura droit à dix (10) jours ouvrables de vacances payés à raison de quatre pourcent (4%) du salaire gagné lors des douze (12) mois précédant le dernier samedi du mois de mai.

14.03 Tout salarié qui, au 31 mai de chaque année, a accumulé cinq (5) ans moins de huit (8) ans d'ancienneté pour l'employeur aura droit à dix (10) jours ouvrables de vacances payés à raison de cinq pourcent (5%) du salaire gagné lors des douze (12) mois précédant le dernier samedi du mois de mai.

14.04 Tout salarié qui, au 31 mai de chaque année, a accumulé huit (8) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté pour l'employeur aura droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés à raison de six pourcent (6%) du salaire gagné lors des douze (12) mois précédant le dernier samedi du mois de mai.

14.05 Tout salarié qui, au 31 mai de chaque année, a accumulé dix (10) ans mais moins de douze (12) ans d'ancienneté pour l'employeur aura droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés à raison de sept pourcent (7%) du salaire gagné lors des douze (12) mois précédant le dernier samedi du mois de mai.

14.06 Tout salarié qui, au 31 mai de chaque année, a accumulé douze (12) ans et plus d'ancienneté pour l'employeur aura droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés à raison de huit pourcent (8%) du salaire gagné lors des douze (12) mois précédant le dernier samedi du mois de mai.

14.07 Départ d'un salarié

Le salarié qui quitte son emploi a droit au paiement des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

14.08 Période des vacances

Les semaines de vacances prévues à la présente section seront prises durant la période de fermeture du Collège, entre la mi-décembre et la mi-janvier.

SECTION 15 SALAIRES

15.01 Taux horaires réguliers:

Les taux horaires réguliers de salaires pour toutes les classifications régies par cette convention sont prévus à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

SECTION 16 CONGES SOCIAUX

16.01 Permis d'absence - raison personnelle:

L'employeur peut accorder à sa discrétion tout permis d'absence sans solde à un salarié qui en fait la demande par écrit au gérant local. Telle autorisation sera consignée par écrit.

16.02 Permis d'absence - activités syndicales:

Le syndicat peut demander à l'employeur d'accorder un permis d'absence sans solde à pas plus de deux (2) salariés à la fois, pour participer à des activités syndicales telles que congrès et conférences du syndicat, à condition que le gérant local en soit informé par écrit par un officier du syndicat, une semaine à l'avance. La durée totale de ces absences ne devra pas excéder au total dix (10) jours ouvrables à chaque année.

Les parties s'entendent sur le principe de la libération des deux (2) membres du comité de relations de travail, sans perte de traitement, en période de négociation, jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out. On entend par période de négociation, la négociation directe avec l'employeur et les séances de conciliation ou de médiation de la convention collective.

16.03 Un salarié a droit à un permis d'absence sans perte de salaire, la veille ou la journée de son mariage.

16.04

16.04

Congé de deuil:

- a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant d'un salarié, celui-ci aura droit à un permis d'absence sans perte de salaire régulier, de quatre (4) jours ouvrables à compter du décès. Tout salarié a droit à cinq (5) jours additionnels de congé sans solde, suivant immédiatement la période qui précède.
- b) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur d'un salarié, celui-ci aura droit à un permis d'absence sans perte de salaire régulier, de trois (3) jours à compter du jour du décès et à celui des funérailles inclus.
- c) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, des grands-parents, du beau-frère ou de la belle-soeur d'un salarié, celui-ci aura droit à un permis d'absence sans perte de salaire régulier de une (1) journée à prendre le jour des funérailles.
- d) Pour avoir droit à ce permis d'absence, le salarié doit assister aux funérailles.
- e) Un tel permis d'absence ne s'applique qu'au cas où le salarié aurait été au travail si le décès n'était pas survenu.

16.05

Congé de naissance ou d'adoption:

- a) Un salarié a droit à un permis d'absence sans perte de salaire, la journée de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- b) Un tel permis d'absence ne s'applique qu'au cas où le salarié aurait été au travail si cette naissance ou cette adoption n'était pas survenue.

16.06

Congé de maternité:

L'employeur convient de respecter les dispositions de la loi relativement aux congés de maternité. Pour l'information des salariés, les textes législatifs et réglementaires applicables sont reproduits en annexe "D".

SECTION 17 ENGAGEMENT

17.01 L'engagement de tout salarié est fait selon les dispositions de la convention collective.

17.02 A l'engagement, l'employeur fournit au salarié une copie de la convention collective.

SECTION 18 TRAVAIL A FORFAIT

18.01 Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'employeur, relevant des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation ne doit être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur, si ledit contrat ou sous-contrat entraîne des mises à pied ou baisse du nombre d'heures effectuées par les salariés à l'emploi au moment de tel contrat ou sous-contrat.

SECTION 19 MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 Tout salarié convoqué pour raison disciplinaire peut être accompagné d'un membre du comité de relations de travail.

19.02 Tout avertissement écrit ou toute suspension écrite à l'endroit d'un salarié doit émaner de l'employeur ou de son représentant pour être versé au dossier personnel dudit salarié.

19.03 A la seule fin d'en attester la connaissance, toute suspension écrite ou avertissement écrit doit être contresigné par le salarié ou s'il refuse par un membre du comité de relations de travail qui ne peut refuser.

Les suspensions écrites ou avertissements écrits non contresignés ne peuvent être versés au dossier personnel du salarié.

19.04

- 19.04 Tout avertissement écrit ou toute suspension écrite porté au dossier personnel d'un salarié devient nul et sans effet six (6) mois de travail après la date de son émission sauf si il est suivi à l'intérieur de ce délai d'un autre avertissement écrit ou mesure disciplinaire.
- 19.05 Les avertissements écrits et suspensions écrites non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués lors d'arbitrage.
- 19.06 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eu est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.
- 19.07 Tout avertissement écrit ou toute suspension écrite, de même que toute mesure disciplinaire peuvent être contestés par le salarié et le syndicat en utilisant la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage. En cas d'arbitrage, il revient à l'employeur, par preuve régulièrement administrée, d'établir que l'avertissement, la suspension ou la mesure disciplinaire relèvent d'une cause juste et suffisante.
- 19.08 Le salarié peut, après en avoir informé l'employeur ou son représentant, consulter son dossier personnel, accompagné ou non d'un membre du comité de relations de travail.
- 19.09 Avant de procéder au congédiement d'un salarié, le gérant d'unité a l'obligation de rencontrer le salarié accompagné d'un membre du comité de relations de travail. Lors de cette rencontre, laquelle est tenue sans préjudice aux droits et privilèges du salarié et du syndicat, le gérant d'unité remet, par écrit, les motifs du congédiement. Si le salarié ou le syndicat désirent contester ledit congédiement, ils doivent le faire dans les dix (10) jours du congédiement, selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la section 7.
- 19.10 Dès qu'un salarié est congédié, un membre du comité de relations de travail peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

19.11 Dans tous les cas de congédiement, l'employeur doit prouver que le congédiement est effectué pour une cause juste et suffisante.

SECTION 20 GRIEF DE CLASSIFICATION

20.01 Le salarié qui prétend que les attributions caractéristiques de sa classification ne correspondent plus à ladite classification, peut recourir à la procédure de règlement des griefs en déposant un grief de classification.

20.02 Tout nouveau salarié se voit attribuer une classe d'emploi basée sur ses attributions caractéristiques qu'il accomplit effectivement. La classe d'emploi ainsi attribuée correspond à une des classes apparaissant à l'annexe "C".

SECTION 21 INFORMATION

21.01 Au début de chaque session, l'employeur fournit au syndicat la liste complète des salariés couverts par la convention, par ordre alphabétique.

Cette liste doit indiquer:

- a) les nom et prénoms;
- b) la date de naissance;
- c) le numéro d'assurance sociale;
- d) l'adresse personnelle;
- e) le numéro de téléphone;
- f) le statut du salarié: régulier ou à l'essai;
- g) la date d'entrée en fonction;
- h) la classification;
- i) le lieu de travail;
- j) l'échelle de traitement;
- k) l'ancienneté;
- l) le nom des salariés qui acquièrent le statut de salarié régulier avec leur date d'embauchage;
- m) le nom des salariés qui ont quitté leur emploi et la date à laquelle cet événement s'est produit.

SECTION 22

SECTION 22 GREVE OU LOCK-OUT

- 22.01 Le syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, d'arrêt, ni de ralentissement de travail, ni obstacle à la production pendant la durée de cette convention.
- 22.02 L'employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention.

SECTION 23 VALIDITE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses.

SECTION 24 REPAS GRATUIT

- 24.01 Tout salarié qui travaille au moins quatre (4) heures par jour a droit pour chaque jour ainsi travaillé à un repas gratuit au choix du menu.

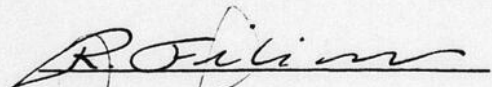
SECTION 25 DUREE DE LA CONVENTION

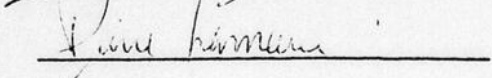
- 25.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature, soit le 23 juin 1982 et le demeure jusqu'au 1er juin 1984.
- 25.02 Les conditions de travail contenues dans la convention collective vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 25.03 L'une ou l'autre des parties peut demander d'entreprendre les négociations pour le renouvellement de la convention en donnant un avis à l'autre partie dans les trois (3) mois qui précèdent l'expiration de la présente convention.

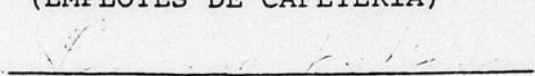
MONTREAL, ce 23e jour de juin 1982.

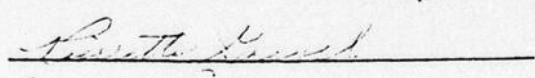
J.A. HUBERT LIMITEE


LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE
SOUTIEN DU CEGEP AHUNTSIC
(EMPLOYES DE CAFETERIA)














ANNEXE "A"

TAUX HORAIRES REGULIERS

A compter du 23 juin 1982 au 31 décembre 1982

<u>Cuisinier:</u>	\$6.80		
<u>Pâtissier:</u>	\$5.80		
		<u>Salariés ayant moins de</u> <u>cinq ans d'ancienneté</u>	<u>Salariés ayant plus de</u> <u>cinq ans d'ancienneté</u>
<u>Aide général</u>	\$5.00		\$5.20
<u>Caissier</u>	5.00		5.20
<u>Magasinier</u>	5.00		5.20

A compter du 1er janvier 1983 au 31 mai 1983

<u>Cuisinier:</u>	\$7.05		
<u>Pâtissier:</u>	\$6.05		
		<u>Salariés ayant moins de</u> <u>cinq ans d'ancienneté</u>	<u>Salariés ayant plus de</u> <u>cinq ans d'ancienneté</u>
<u>Aide général</u>	\$5.25		\$5.40
<u>Caissier</u>	5.25		5.40
<u>Magasinier</u>	5.25		5.40

A compter du 1er juin 1983 au 31 mai 1984

<u>Cuisinier:</u>	\$7.30		
<u>Pâtissier:</u>	\$6.30		
		<u>Salariés ayant moins de</u> <u>cinq ans d'ancienneté</u>	<u>Salariés ayant plus de</u> <u>cinq ans d'ancienneté</u>
<u>Aide général</u>	\$5.50		\$5.70
<u>Caissier</u>	5.50		5.70
<u>Magasinier</u>	5.50		5.70

ANNEXE "B"

CLASSIFICATIONS

Les classifications qui suivent et les attributions qu'elles comportent sont introduites dans la présente annexe à titre indicatif; par conséquent, la présente annexe ne doit pas être interprétée comme contenant une liste exhaustive des attributions caractéristiques de chacune desdites classifications.

Caissier:

Attributions caractéristiques:

Personne qui a, notamment, pour tâches:

- 1) de percevoir les argents dus pour acquitter les coûts des aliments achetés à la cafétéria ou au casse-croûte;
- 2) de faire le bilan journalier de la caisse;
- 3) selon les besoins, d'accomplir toute autre tâche connexe.

Magasinier:

Nature du travail:

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe d'emploi consiste à assumer la responsabilité d'un magasin ou d'un entrepôt et à effectuer les différents travaux requis pour leur opération.

Attributions caractéristiques:

Personne qui a, notamment, pour tâches de:

- 1) recevoir et emmagasiner des marchandises;
- 2) veiller à ce que les marchandises reçues soient conformes aux bons de commande, remplir les récépissés et autres documents et prendre note des avaries et des pertes; inscrire le détail des marchandises reçues dans les registres ou sur des fiches appropriés, s'assurer que les marchandises sont entreposées convenablement et les marquer le cas échéant;

3)

- 3) Périodiquement, voir, au moyen d'un inventaire complet, à ce que les stocks soient conformes aux registres et rédiger des rapports;
- 4) A l'occasion, accomplir toute autre tâche simple que l'on retrouve normalement dans une cuisine et compatible avec sa classe d'emploi;
- 5) Egalement, voir à l'enlèvement hors de la cuisine des ordures ménagères.

Pâtissier:

Nature du travail:

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe d'emploi consiste à confectionner des pâtisseries et d'autres desserts à partir de directives générales du cuisinier.

Attributions caractéristiques:

Personne qui a, notamment, pour tâches:

- 1) de choisir les ingrédients, les mesurer, les peser, les mélanger; foncer les moules et les plats avec du papier ou des graisses; cuire les desserts et pâtisseries; préparer les crèmes et les sauces diverses qui les accompagnent; effectuer les glaçages, les enrobages et les décorations;
- 2) d'entretenir, nettoyer et tenir en bon état de service les ustensiles et les pièces d'équipement de son service;
- 3) A l'occasion, accomplir toute autre tâche simple que l'on retrouve normalement dans une cuisine et compatible avec sa classe d'emploi.

Cuisinier:

Nature du travail:

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

Attributions

Attributions caractéristiques:

Personne qui a, notamment, pour tâches:

- 1) de collaborer à la préparation de menus équilibrés particulièrement en suggérant un mode d'utilisation rationnel des stocks ainsi que les moyens d'utiliser les restes de certains mets;
- 2) selon les besoins, accomplir toute autre tâche directement reliée à la fonction de cuisinier.

Aide général:

Nature du travail:

Dans l'accomplissement de ses fonctions caractéristiques effectue tous les travaux d'assistance auprès du cuisinier. Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe d'emploi consiste à effectuer des travaux simples dans une cafétéria, comme l'entretien des locaux et de l'équipement, la manutention et le transport des aliments et des ustensiles.

Attributions caractéristiques:

Personne qui a, notamment, pour tâches:

- 1) préparer des aliments (peler et couper les légumes, les fromages, les viandes;
- 2) portionner des aliments et monter des plats;
- 3) servir au comptoir ou être préposé au casse-croûte;
- 4) à l'occasion, agir en qualité de caissier;
- 5) laver des chaudrons;
- 6) manipuler des chariots;
- 7) monter, démonter et nettoyer des tables;
- 8) alimenter des machines à laver la vaisselle;
- 9) nettoyer des lieux de travail, des chambres froides;
- 10) enlever de la cuisine des ordures ménagères;
- 11) accomplir toute autre tâche simple que l'on retrouve normalement dans une cuisine.

ANNEXE "C"

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1) Le 1er septembre 1982, l'employeur versera à tous les salariés à son emploi au cours de la session de janvier à juin 1982, visés par la présente convention collective, un montant forfaitaire de cinq cent cinquante dollars (550,00 \$);
- 2) Le 1er septembre 1983, l'employeur verera à tous les salariés à son emploi au cours de la session de janvier à juin 1982, visés par la présente convention collective, un montant forfaitaire de cent dollars (100,00 \$).