

NOM

NO

04256-4

8864

CL.A.E.	8864	NO.CONV.	42564
AFFIL.	6	NB.EMPL.	7
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	51460 62
PERS.VIS.	6	NO.ACC.	M18758001
DATE ENR.	840206		

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 12 063

présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
le dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

042564

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18758-01
Date	Signature 83-11-02	Reception 83-11-14	Durée	Du 83-10-01	Au 85-10-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de la Cafétéria du CEGEP Bourgchemin (CSN) 2425 rue Dessaulles St-Hyacinthe, QC. J2S 2V2	<input type="checkbox"/> Déposant Les Entreprises Cataral Inc 2425 boul. Casavant St-Hyacinthe, QC. J2S 7E5

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail."

Région	06-04	Activité	8050 (10)	Affiliation	1
---------------	-------	-----------------	-----------	--------------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN)
Att: M. Réal Daoust
1601 rue Delorimier
Montréal, QC.
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierratte David/dg	Date 83-12-12

Pour renseignements

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

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

M-18758-01 (18057-01)

'83 NOV 14 15 06

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES ENTREPRISES CATARAL INC.

ci-après appelée «l'Employeur»

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
CAFETERIA DU CEGEP BOURGCHEMIN
(C.S.N.)

ci-après appelée «le Syndicat»

Du 1er octobre 1983 au 1er octobre 1985

Copie conforme
à l'original

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec, pour les représenter en matière de traitements, de conditions de travail et négocier et conclure une convention collective de travail.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec.

3.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions «l'employé», «les employés», «tout employé», signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

«EMPLOYE REGULIER» désigne tout employé qui compte trois (3) mois de service pour l'Employeur soit soixante (60) jours travaillés.

«EMPLOYE A TEMPS PARTIEL» désigne tout employé qui travaille hebdomadairement un nombre d'heures inférieur à trente-deux (32) heures et demie.

L'employé à temps partiel bénéficie, quand il y a lieu, des dispositions de la présente convention au prorata de ses heures travaillées.

«EMPLOYE A L'ESSAI» désigne tout employé qui ne compte pas trois (3) mois de service pour l'Employeur.

Un employé à l'essai n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective sauf pour celles qui suivent:

Article 7	Heures de travail
Article 8	Temps supplémentaire
Article 23	Costumes et uniformes
Article 24	Salaires
Annexe B	Classifications et salaires

«EMPLOYE REMPLACANT» désigne tout employé embauché pour remplacer un employé absent.

La durée de son engagement est la même que la durée de l'absence de l'employé qu'il remplace et il ne peut acquérir le statut de l'employé tant qu'il est «remplaçant».

«EMPLOYE OCCASIONNEL» désigne tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu, et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas l'équivalent de trente (30) jours travaillés, à moins d'entente au contraire avec le Syndicat.

4.01 L'employé occasionnel n'est pas assujéti aux
(suite) dispositions de la présente convention.

L'Employeur convient de ne pas embaucher d'employés occasionnels pour effectuer du travail en dehors des heures régulières de travail à moins que les employés ne puissent accomplir le travail et qu'il n'ait pas le personnel suffisant.

4.02 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser par écrit le nouvel employé de la nature du statut qui lui est accordé et copie de cet avis est transmise simultanément au Syndicat.

4.03 L'Employeur informe par écrit, le Syndicat, de tous les mouvements de main-d'oeuvre, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent chaque mouvement de main-d'oeuvre.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat par toute la durée de la convention.
- 5.02 Tout nouvel employé embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 5.03 L'Employeur doit retenir, sur la paie de chaque employé une somme équivalant aux cotisations syndicales établies par règlement du Syndicat. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de tout changement au taux de la cotisation.
- 5.04 L'Employeur remet mensuellement au Syndicat la somme des cotisations ainsi perçues.
- 5.05 L'Employeur n'est pas tenu, indépendamment des paragraphes 5.01 et 5.02 ci-dessus, de congédier un salarié parce que le Syndicat a refusé de l'accepter et/ou l'a éliminé de ses rangs, et ce, pour quelque raison que ce soit.
- 5.06 L'Employeur s'engage à fournir trimestrielle-ment au secrétariat du Syndicat la liste complète des employés actuels et nouveaux, comprenant leur nom et prénom, leur âge, leur traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonctions et la liste des employés qui ont quitté le service de l'Employeur.

ARTICLE 6 - AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 6.01 L'Employeur reconnaît au président et/ou secrétaire du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail, dans les cas prévus à la présente convention. De ce fait, le président et/ou secrétaire ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importunés ou subir de torts pour leurs activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir du président et/ou secrétaire. L'Employeur ou son représentant doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où le représentant du syndicat peut être rejoint.
- 6.02 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise l'Employeur de la nomination des officiers syndicaux.
- 6.03 Les représentants autorisés du Syndicat mentionnés à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail, pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres bénéfiques, à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues:
- a) Tout membre de l'exécutif du syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec l'Employeur. Il en va de même pour toute rencontre convoquée avec l'Employeur par l'exécutif du Syndicat.
 - b) Un représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner un salarié lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé l'Employeur ou son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Il doit également aviser l'Employeur de l'endroit où il peut être rejoint.

- 6.03 (suite)
- c) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié doit être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat lors d'une rencontre chez l'Employeur.
 - d) Tout salarié assigné comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé l'Employeur ou son représentant. La durée de la disponibilité est alors sujette aux exigences du président du tribunal d'arbitrage.
 - e) Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage et, soit le délégué syndical ou un officier du Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail, après avis à l'Employeur ou son représentant, afin de participer aux séances d'arbitrage.
 - f) Pour la négociation et la conciliation de la convention collective, un (1) représentant du Syndicat pourra être libéré, sans perte de traitement ni de remboursement par le Syndicat. Un deuxième (2e) représentant pourra être libéré aux frais du Syndicat.

6.04 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur aux tableaux fournis par ce dernier les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre.

6.05 Les représentants autorisés du Syndicat peuvent, après avis donné à l'Employeur, s'absenter pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'études pour un maximum de quinze (15) jours par année et à la condition qu'un seul employé ne s'absente en même temps. Ces absences sont sans rémunération.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 Tout employé dont la journée régulière est de:
- a) Sept heures et demie (7 1/2) ou plus, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées par demie-journée de travail.
 - b) Sept heures et demie (7 1/2) ou moins, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées pendant sa journée de travail.
 - c) Quatre (4) heures ou moins, n'a pas droit au quinze (15) minutes.
- 7.03 Nonobstant ce qui précède, tout employé a droit à une période de dîner de trente (30) minutes payées au cours de chaque journée de travail au moment où le service le permet.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Le travail supplémentaire exécuté en dehors des heures régulières de travail est considéré comme travail supplémentaire.
- 8.02 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) au taux de salaire horaire et demi (150%) de l'employé concerné pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de sa journée de travail ou un samedi;
 - b) au taux de salaire horaire double (200%) de l'employé concerné pour toutes les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour de fête chômé et payé.
- 8.03 Tout employé qui doit revenir au travail pour effectuer du travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux ci-dessus mentionné pour un minimum de trois (3) heures.
- Toutefois, n'est pas considéré comme un rappel au travail, un travail pour lequel l'employé aura été avisé au cours de sa journée régulière de travail.
- 8.04 Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis.
- 8.05 Cependant, si le travail peut être exécuté par plusieurs employés ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.

ARTICLE 9 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

- 9.01 Tout employé bénéficie d'un jour de fête chômé sans perte de salaire dans tous les cas suivants:
- La fête du Travail
 - la fête de l'Action de Grâces
 - le Vendredi Saint
 - le lundi de Pâques
 - le 1er mai
 - la St-Jean-Baptiste
 - la fête du Canada
 - un congé mobile pris à un moment qui convient à l'employé et à l'Employeur.
- 9.02 La rémunération pour un jour de fête chômé est d'un jour normal de rémunération sauf la St-Jean-Baptiste et la fête du Canada. Dans ces deux derniers cas, la rémunération est l'équivalent de ce que l'employé aurait touché s'il aurait autrement travaillé le jour en question.
- 9.03 Les congés institués en vertu de lois ou de règlements s'ajoutent à ceux prévus à la clause 9.01.
- 9.04 A l'exception des jours de relâche, lorsque l'un de ces congés payés tombe pendant une absence du salarié avec ou sans solde, ce dernier n'a pas droit à ce congé.

ARTICLE 10 - VACANCES ANNUELLES

- 10.01 Le salarié a droit, au cours de chaque année, à deux (2) semaines de calendrier, c'est-à-dire dix (10) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une (1) année d'ancienneté au premier (1er) mai.
- 10.02 Tout employé ayant moins d'une (1) année d'ancienneté au premier (1er) mai, a droit à un (1) jour de vacances payées par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables (deux (2) semaines).
- 10.03 La période des vacances est du vingt (20) mai au vingt-huit (28) août de chaque année.
- 10.04 La rémunération des vacances est remise à l'employé avant son départ pour les vacances.
- 10.05 L'employé qui quitte le service de l'Employeur, a droit au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions précédentes.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX ET CONGES SANS SOLDE

- 11.01 Le salarié, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance salaire ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:
- a) son mariage: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
 - b) le décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
 - c) le décès du père, de la mère, de la soeur, du frère, du beau-père, de la belle-mère, de l'employé: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont la journée des funérailles;
 - d) le décès du grand-père, de la grand-mère, de la petite-fille, du petit-fils, de la belle-soeur, du beau-frère, de la bru, du gendre de l'employé: le jour des funérailles;
 - e) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: la journée de la naissance ou de l'adoption.
- 11.02 L'employé appelé à se présenter comme juré ou témoin dans une cause ne doit subir aucune perte de salaire et l'Employeur maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence.
- 11.03 Tout employé a droit à un congé sans solde ni avantages sociaux, pour une période minimale de douze (12) mois de calendrier et maximale de vingt-quatre (24) mois de calendrier après avis de trente (30) jours donné par écrit à l'Employeur. Au retour du congé, l'employé reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ.

ARTICLE 12 - CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

- 12.01 Au premier (1er) janvier de chaque année, chaque employé se voit attribuer un crédit de cinq (5) jours de congés en maladie et, en plus, pour chaque mois de service, l'employé a droit à un crédit d'un jour et quart (1 1/4) en maladie dont il sera tenu un compte appelé «Banque de congés en maladie». Cette clause s'applique rétroactivement au premier (1er) janvier 1983.
- 12.02 Les jours de congé payés en cas de maladie qui ne sont pas pris sont remboursables annuellement au mois de décembre, et ce au taux de salaire en vigueur au moment du remboursement. La période de référence débute au premier (1er) décembre de l'année précédente et se termine au trente (30) novembre de l'année en cours.
- 12.03 Dès les premiers jours d'absence pour maladie, l'employé doit se prévaloir des congés à son crédit à la «Banque de congés en maladie», et reçoit le salaire de la fonction qu'il aurait remplie s'il n'avait pas été malade.
- 12.04 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois où l'employé a travaillé durant la moitié des jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur de même que l'absence causée par un accident subi ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne sont pas déduites du total des jours de la «Banque de congés en maladie» de l'employé concerné.
- 12.05 Pour toutes absences pour maladie, l'employé doit fournir à l'Employeur un billet du médecin, la troisième (3ième) journée consécutive où l'employé ne s'est pas présenté au travail.
- L'Employeur s'engage à ne pas contester le billet du médecin de l'employé.

12.06

Lors de congés académiques, de débrayages, grèves ou «lock-out», l'Employeur consent à ce que l'employé puisse utiliser des jours accumulés à sa «Banque de congés en maladie», pour maintenir son salaire, et ce, à raison de deux (2) jours par mois.

ARTICLE 13 - CONGE DE MATERNITE

- 13.01 En cas de maternité, l'employée obtient sur demande, un congé spécial sans traitement d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois qui lui donne droit de reprendre à son retour, le poste qu'elle détenait.
- 13.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
- 13.03 Si l'employée revient au travail dans le mois qui suit la naissance, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie.
- 13.04 Pendant son congé de maternité, l'employée demeure à l'emploi de l'Employeur; en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi.
- 13.05 L'employée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé en maternité.

ARTICLE 14 - SANTE-SECURITE

- 14.01 L'employé qui subit un accident de travail ou qui contracte une maladie professionnelle est rémunéré en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 14.02 Une trousse de premiers soins sera disponible sur les lieux de travail.

ARTICLE 15 - ANCIENNETE

- 15.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'Employeur.
- 15.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:
- 1- départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'Employeur;
 - 2- congédiement pour une juste cause.
- 15.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service.
- 15.04 L'annexe «A» de la présente convention constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'Employeur, à cette même date.

ARTICLE 16 - POSTES VACANTS

- 16.01 Dans un délai ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables de la date où un poste d'une fonction actuelle devient vacant ou de la date où un poste d'une fonction nouvelle est créée, l'Employeur s'engage à remplir tout poste vacant en conformité des dispositions de la présente et à même le personnel régi par les présentes.
- 16.02 L'Employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables, sur les tableaux d'affichage et le distribuer aux employés absents pour quelque raison que ce soit.
- 16.03 Tout employé peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat selon une procédure établie à l'avance entre les parties. L'affichage doit indiquer exclusivement le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail.
- 16.04 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 16.05 Le nom de l'employé qui remplit un poste vacant est affiché aux tableaux d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.
- 16.06 L'employé n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

ARTICLE 17 - SECURITE D'EMPLOI

- 17.01 Lorsque l'Employeur procède à l'abolition d'un poste, il en avertit par écrit le Syndicat et l'employé concerné au moins trente (30) jours avant la date effective de l'abolition du poste.
- L'avis écrit doit contenir les motifs entraînant l'abolition.
- 17.02 L'employé visé par ladite abolition peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 17.03 L'employé ou les employés ainsi déplacé(s) peut (vent) à leur tour se prévaloir des dispositions du présent article.
- 17.04 L'employé mis à pied au terme de ce mouvement de personnel est inscrit sur une liste de rappel et l'Employeur doit prioritairement et par ordre d'ancienneté rappeler au travail les employés inscrits sur cette liste.
- 17.05 L'employé ou le Syndicat peut, en la manière prévue à l'article 19, contester la décision de l'Employeur d'abolir un poste si les motifs invoqués sont jugés insuffisants.
- La preuve lors de l'arbitrage incombe à l'Employeur.
- 17.06 L'employé mis à pied par suite de l'application des dispositions du présent article reçoit un montant d'argent égal à une (1) semaine de traitement par année d'ancienneté.
- Aux fins d'application de la présente clause, le traitement est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, communique, par écrit, à l'employé concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.
- 18.02 Tout employé au service de l'Employeur a le droit, en tout temps, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.
- 18.03 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 18.04 Le cas de suspension ou renvoi est un grief arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu.
- Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 18.05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après douze (12) mois.
- 18.06 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé.
- 18.07 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 18.08 Dans les cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 19.01 Tout grief est réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 19.02 A cette fin la procédure ci-après prévue doit être suivie afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.
- 19.03 Tout employé accompagné du représentant syndical de son choix a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- a) Première étape:
- Tout employé qui se croit lésé soumet, par écrit, selon une formule préparée à l'avance, le cas au Comité de griefs du Syndicat. Le Comité étudie le cas, fait l'enquête requise et décide du genre d'actions et des moyens à prendre pour résoudre le grief ainsi transmis au susdit Comité. Lorsqu'un cas est rejeté par le susdit Comité, l'employé concerné n'a plus de recours.
- b) Deuxième étape:
- Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au directeur du personnel ou à son représentant en deux (2) copies avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief. En même temps, une copie de l'énoncé du grief est soumise au directeur du service concerné. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, le directeur du personnel ou son représentant reçoit les représentants du Syndicat.

c) Troisième étape:

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le directeur du personnel doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat. A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 20.

- 19.04 Le salarié ou le Syndicat qui veut loger un grief en relation avec les dispositions de la présente convention doit soumettre par écrit son grief à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.
- 19.05 Nonobstant toute disposition au contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'Employeur tout grief en commençant à la deuxième étape.
- 19.06 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 19.07 Les parties d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

ARTICLE 20 - ARBITRAGE

20.01 Dans les soixante (60) jours suivant la décision écrite de l'Employeur ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue, l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat, peut entreprendre les procédures prévues au Code du travail de la province de Québec pour demander la nomination d'un arbitre devant étudier et régler tout grief non réglé à la satisfaction de l'employé, du groupe d'employés concernés, du Syndicat ou de l'Employeur.

ARTICLE 21 - DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 21.01 L'Employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 21.02 Sur demande écrite, l'employé obtient de l'Employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 21.03 L'employé élu, à l'expiration de son mandat, et l'employé défait peut, s'il le désire, reprendre pour l'Employeur la fonction qu'il occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

ARTICLE 22 - HYGIENE ET SECURITE

22.01

L'Employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés.

ARTICLE 23 - COSTUMES ET UNIFORMES

23.01 L'Employeur fournit à chaque employé, gratuitement, les vêtements et appareils de sécurité individuels dont il oblige le port ou que la nature du travail oblige à utiliser.

ARTICLE 24 - SALAIRES

- 24.01 A compter du 1er octobre 1983, l'employé reçoit le taux de salaire apparaissant à l'annexe «B» des présentes, selon sa classification apparaissant à l'annexe «C» des présentes.
- 24.02 La paie est remise aux salariés selon les modalités existantes à la signature de la présente convention. Cependant, si le jour de paie tombe un jour férié chômé, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent.
- 24.03 L'Employeur peut créer toute nouvelle classe d'emploi et fonction. Dans une telle éventualité, l'Employeur rencontrera le Syndicat afin de discuter du taux de salaire applicable à cette fonction. Advenant que les parties ne puissent s'entendre, l'Employeur applique le taux de salaire qu'il juge approprié et l'affaire peut être soumise directement à l'arbitrage dans les délais prévus à la présente convention afin que l'arbitre fixe le taux de salaire applicable à ladite fonction.

ARTICLE 25 - ANNEXES

25.01 Les annexes «A» à «C» inclusivement et les lettres d'entente entre l'Employeur et le Syndicat font partie intégrante de la présente convention collective.


ARTICLE 26 - DUREE

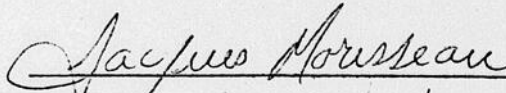
26.01 La présente convention entre en vigueur le
1er octobre 1983 et le demeure pour une
période de deux (2) ans, c'est-à-dire
jusqu'au 1er octobre 1985 inclusivement.

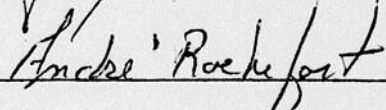
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Hyacinthe
ce 2 ième jour de novembre 1983


LES ENTREPRISES CATARAL INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
CAFETERIA DU CEGEP BOURGCHEMIN
(C.S.N.)









ANNEXE «A»

LISTE DES EMPLOYES ET LEUR DATE D'ANCIENNETE

BRIEN, Madeleine	10-09-75
MORISSEAU, Jacques	10-09-75
MORAIS, Edith	29-08-76
ROCHEFORT, André	03-10-76
DESROCHES, Denise	29-08-77
TETREAULT, Gilles	12-09-83
HEBERT, Suzanne	01-09-83

Handwritten signature and scribbles, possibly initials, located to the right of the date 12-09-83.

ANNEXE «B»

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

CLASSIFICATIONS	TAUX DE SALAIRE HORAIRE A COMPTER DU :	
	<u>01-10-83</u>	<u>01-10-85</u>
1- Chef cuisinier	\$ 9.55	10.22
2- cuisinier	8.83	9.45
3- Aide-cuisinier	8.37	8.95
4- Aide à la cuisine	7.51	8.04
5- Préposé à l'entretien ménager	5.25	5.50

RETROACTIVITE

L'Employeur convient de verser à chaque employé l'augmentation de salaire prévue ci-haut et ce rétroactivement au 1er octobre 1983 de ses heures travaillées ou payées depuis cette date.

La remise de la paie de rétroactivité se fera avec toute diligence mais pas plus tard que le trentième (30ième) jour suivant la signature de la présente convention.