

5731-03

PAR MESSAGER
782
MAY 17 11 57

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

ENTRE

1.01 Le but de cette convention est d'assurer la situation des employés et leur bien-être en matière de droits et obligations relatives à leur situation de travail.
**LE COLLEGE BOURGET,
65 rue St-Pierre
Rigaud, Québec
JOP 1P0**

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ARTICLE 2 - UNITÉ DE TRAVAIL

d'une part

2.01 Un employé est une personne qui, moyennant rémunération, est affecté à l'emploi de surveillant, chef cuisinier, cuisinier, représentant de l'Employeur dans ses relations avec les employés.

ET

2.02 Cette convention collective régit les employés de l'Employeur compris dans l'unité de travail décrite dans le certificat d'accréditation du 1973 du Ministère du Travail du Québec.
**SYNDICAT DES SALARIES DU COLLEGE BOURGET (RIGAUD)
affilié à la C.S.D.,
1259 Berri
Suite 600
Montréal, Québec
H2L 4C7**

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

2.04 Sur demande de l'Employeur, le Syndicat est autorisé par le Syndicat afin de discuter de problèmes relatifs à la présente convention.
d'autre part

REÇU
MAY 4 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE - QUÉBEC

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est d'assurer la continuation de relations ordonnées entre l'Employeur, ses employés et leurs représentants, dans le respect des droits et obligations des parties et de déterminer les conditions de travail.

ARTICLE 2 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

2.01 Un employé est une personne qui travaille pour l'Employeur moyennant rémunération mais ne comprend pas les surintendants, chefs-cuisiniers, contremaîtres ou représentants de l'Employeur dans ses relations avec ses employés.

2.02 Cette convention collective régit tous les employés de l'Employeur compris dans l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation du 26 septembre 1973 du Ministère du travail du Québec.

2.03 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour l'établissement des salaires et des conditions de travail des employés compris dans ladite unité de négociation.

2.04 Sur demande préalable à cet effet, l'Employeur recevra le ou les représentants dûment autorisés par le Syndicat afin de discuter de problèmes relatifs à la présente convention.

ARTICLE 3

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Subordonnement aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît que la gestion du Collège et la direction du personnel, y compris le droit d'embaucher, de classifier, de promouvoir, de transférer, de rétrograder, de suspendre, de mettre à pied ou de congédier tout employé sont du ressort de l'Employeur.

3.02 Sans limiter la généralité de ce qui précède, les droits de l'Employeur comprennent, subordonnement aux dispositions de la convention collective:

- a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité de l'entreprise, y compris le droit d'établir des règlements dont sera averti immédiatement le Syndicat et que les employés devront observer.
- b) le droit de déterminer le lieu des opérations, leur expansion ou leur limitation, les cédules d'opération, les périodes d'ouverture ou de fermeture, les heures de travail, les méthodes, procédés et moyens à être utilisés dans le travail, les éléments d'une occupation, le droit de décider de la machinerie et de l'équipement à être utilisés.

ARTICLE 4 - INTERPRETATION ET VALIDITE

4.01 Les dispositions de cette convention s'interprètent les unes par les autres de manière à leur donner plein effet.

4.02

4.02 Si une disposition est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité. Si une disposition de cette convention est affectée par une loi, ou un règlement d'ordre public, cette disposition est automatiquement amendée pour se conformer à cette loi ou à ce règlement d'ordre public.

ARTICLE 5 - SECURITE DU SYNDICAT

5.01 Il est entendu que tous les employés couverts par la présente convention collective de travail devront, comme condition d'emploi, commencer à payer un montant égal à la cotisation syndicale s'ils ne sont pas membres et n'ont pas signé la formule d'autorisation de retenue syndicale et cela au plus tard dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective de travail.

5.02 Chaque employé qui est engagé doit également, comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur, selon la formule mentionnée à l'Annexe "A", à déduire de ses paies le droit d'entrée et un montant égal aux cotisations syndicales dans les trente (30) jours de calendrier de son embauchage, selon la formule d'autorisation de retenues syndicales qui est à l'Annexe "A" et qui fait partie de cette convention collective de travail.

L'Employeur accepte de garder à ses bureaux des formules d'adhésion au Syndicat pour les nouveaux employés qui en feront la demande.

5.03 L'Employeur accepte d'exiger comme condition d'emploi que tout employé actuel régi par la présente convention collective de travail demeure membre en règle du Syndicat et que tous ceux qui seront embauchés après la signature de la convention collective de travail devront, dans les trente (30) jours de calendrier de service, devenir et continuer d'être membres du Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective de travail.

5.04

5.04 Si un employé est expulsé du Syndicat pour quelque cause que ce soit, le Syndicat en avisera l'Employeur par écrit mais celui-ci ne sera pas tenu de congédier ledit employé.

5.05 En considération de la déduction et de la remise au Syndicat de la cotisation syndicale par l'Employeur, le Syndicat consent à garantir et à mettre l'Employeur à couvert d'aucune réclamation, obligation ou responsabilité provenant ou résultant de l'application de cet article.

5.06 Nonobstant les dispositions du présent article, tout employé actuel ou futur qui est ou devient membre du Syndicat peut, entre le quatre-vingt-dixième (90ème) et le soixantième (60ème) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective de travail ou de son renouvellement, donner sa résignation écrite comme membre du Syndicat.

5.07 L'Employeur devra remettre au trésorier du Syndicat dans les dix (10) jours de la remise de la paie aux employés, un chèque fait à l'ordre du Syndicat représentant les montants déduits conformément aux dispositions de cet article, accompagné d'une liste indiquant le nom des employés ainsi que les montants déduits pour chacun.

ARTICLE 6 - PAS DE GREVE OU DE LOCK-OUT

6.01 L'Employeur convient que pour la durée de la présente convention il ne fera pas de lock-out.

6.02 Le Syndicat convient que pour la durée de la présente convention, il ne fera ni n'encouragera aucune grève ou ralentissement de travail destiné à limiter les opérations.

ARTICLE 7

ARTICLE 7 - REPRESENTANTS MANDATES DES EMPLOYES

7.01 Un représentant mandaté des employés ou un officier supérieur du Syndicat doit informer son contre-maître et obtenir son approbation avant de quitter son travail durant ses heures de travail afin de participer à une activité ouvrière-patronale, concernant l'application de la présente convention collective de travail. Le contremaître ne doit pas, sans raison valable, refuser d'approuver cette demande d'absence.

7.02 L'Employeur doit payer au représentant mandaté des employés le temps passé pendant une absence permise en vertu du paragraphe précédent.

7.03 Les représentants mandatés des employés peuvent, après avoir avisé leurs surveillants immédiats, s'absenter de leur travail, sans paie, à l'occasion de la négociation ou de la conciliation de la convention collective de travail.

ARTICLE 8 - AFFAIRES SYNDICALES

8.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des représentants locaux (officiers, directeurs, agents de grief) au nombre de six (6).

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués dans les dix (10) jours de calendrier de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

8.02 Les délégués officiels du Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail pour assister au congrès de la Centrale des Syndicats Démocratiques (1 délégué officiel), aux assemblées des secteurs professionnels (2 délégués officiels), des conseils régionaux (1 délégué officiel) ainsi qu'aux assemblées plénières de la C.S.D. (1 délégué officiel).

8.03

- 8.03 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.
- 8.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 8.02 et 8.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 8.05 Dans le cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu aux paragraphes 8.02 et 8.03 ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.
- 8.06 Au surplus, aucun représentant n'aura droit à de telles absences pour plus de quatre (4) assemblées plénières ou sessions d'étude par année de la présente convention ou, pour plus de trois (3) assemblées plénières ou sessions d'étude et un (1) congrès annuel par année de la présente convention. A tout événement, l'Employeur ne sera aucunement tenu d'accorder de telles permissions lorsqu'il en aura déjà été accordé au total huit (8) au cours d'une année de la présente convention.
- 8.07 Pour les fins des présentes dispositions, une année commence à la date de la signature de la présente convention.
- 8.08 Fonctions syndicales
- Tout employé appelé par le Syndicat, la Centrale des Syndicats Démocratiques ou autres corps affiliés, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (un an au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ pour cette période.

Le

Le Syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

Le remplaçant de l'employé nommé ou engagé ne sera promu ou engagé que temporairement et devra être retourné ou mis à pied dès le retour de l'employé.

8.09. L'Employeur fournira un tableau d'affichage pour le bénéfice du Syndicat dans chacune des deux (2) zones de ses opérations; toutefois, tout avis à y être affiché autre que les avis d'assemblée sera préalablement soumis pour approbation par un représentant au contrôleur ou, en son absence, à son représentant autorisé.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté de l'employé est basée sur son service continu chez l'Employeur depuis la date de son embauchage selon les dispositions suivantes.

9.02 Tout employé, temporaire inclus, pour acquérir un statut d'ancienneté, doit d'abord compléter une période de probation continue de quarante-cinq (45) jours de calendrier dans l'unité de négociation avec un minimum de trente (30) jours de travail.

9.03 L'ancienneté, là où elle pourra s'appliquer, sera établie séparément et demeurera séparée dans chacune des zones suivantes:

- a) service de la cafétéria et de la buanderie;
- b) service de l'équipement et de l'entretien.

9.04

9.04 Une fois qu'il a complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier de façon continue avec un minimum de trente (30) jours de travail, un employé acquiert un statut d'ancienneté conformément aux présentes dispositions dans la zone où il est affecté et celle-ci est calculée à compter de sa date d'embauchage.

9.05 Un employé en probation n'a pas droit de recours à la procédure de griefs et d'arbitrage en raison de son congédiement, d'une mise à pied ou de toute mesure disciplinaire pouvant lui être imposée durant sa période de probation.

9.06 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour cause;
- c) l'employé est mis à pied pour une période de plus de dix (10) mois alors qu'il a moins de deux (2) années d'ancienneté lors de sa mise à pied, ou pour une période de plus de quinze (15) mois alors qu'il a deux (2) années d'ancienneté lors de sa mise à pied;
- d) l'employé est absent à cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de dix (10) mois consécutifs alors qu'il a moins de deux (2) années d'ancienneté lors du début de son absence, ou pour une période de plus de quinze (15) mois consécutifs alors qu'il a deux (2) années ou plus d'ancienneté lors du début de son absence;
- e) l'employé est mis à pied et néglige de retourner au travail dans les deux (2) jours qui suivent son rappel par l'Employeur;

f)

- f) l'employé ne retourne pas immédiatement au travail après l'expiration d'une absence autorisée sans raison valable;
- g) l'employé est absent sans permission ou raison valable pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs.

9.07 Une liste complète des employés et de leur ancienneté par zone en date de la signature de la présente convention est jointe aux présentes en Annexe "A-1" et est dûment initialée par les parties pour fins d'identification et d'acceptation de son exactitude de façon finale et officielle. Une liste mise à date des employés par ancienneté sera affichée par l'Employeur le 1er mai et le 1er novembre de chaque année pour la durée de cette convention. Cette liste d'ancienneté devra inclure la tâche détenue par chaque employé.

L'Employeur a le droit de classifier de nouvelles tâches ou de reclassifier une tâche modifiée. Si la classification de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée n'est pas acceptée par l'employé affecté, elle peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis selon les dispositions de l'article 12.

9.08 a) Si l'Employeur transfère dans l'unité de négociation une personne qui occupe une tâche en dehors de l'unité de négociation, cette personne sera créditée de l'ancienneté qu'elle possède depuis qu'elle travaille pour l'Employeur. L'employé promu à une fonction en dehors de l'unité de négociation peut revenir à son ancienne fonction avec tous ses droits et privilèges.

b) Si l'employé est transféré par l'Employeur ou à sa demande de façon permanente d'une zone à une autre, il y transportera avec lui son ancienneté accumulée. Si un tel transfert est temporaire, il retiendra et accumulera son ancienneté dans son ancienne zone. Pour les fins des présentes, un transfert permanent est un transfert de plus de soixante (60) jours consécutifs de calendrier; tout autre transfert est temporaire.

ARTICLE 10

ARTICLE 10 - APPLICATION DE L'ANCIENNETE

10.01 Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotions, de transferts, de baisses de position, de mises à pied et de réembauchage, l'ancienneté et les qualifications serviront de base à la sélection de l'employé qui remplira la fonction.

10.02 Dans les cas d'une occupation nouvelle ou d'une occupation vacante, un avis sera affiché à cet effet, et ce pendant dix (10) jours de calendrier, près de l'horloge à poinçonner. Tous les employés qui auront complété leur période de probation pourront se porter candidats nonobstant leur zone. Les employés qui désirent poser leur candidature signent leur nom sur l'avis pendant la période d'affichage. En premier lieu, seuls les employés de la zone où se trouve l'occupation seront considérés. Si aucun employé de la zone où se trouve l'occupation ne veut ou ne peut remplir ladite occupation, l'Employeur considérera l'employé de l'autre zone qui aura donné un avis d'au moins un (1) mois de son intention de transférer de zone. Cet avis n'est valide que pour trois (3) mois et doit être renouvelé.

10.03 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- a) le titre apparaissant à la convention;
- b) l'échelle de salaire;
- c) la zone ou le département concerné;
- d) la période d'affichage.

10.04 Aucun affichage ne sera fait pour une occupation nouvelle ou une occupation prévue vacante pour une période temporaire à cause de maladie ou d'absence d'un employé. En un tel cas, l'Employeur peut y assigner la personne de son choix.

10.05

- 10.05 Durant le temps de l'affichage et pendant le temps où l'Employeur fait son choix de la façon prévue dans les articles ci-avant, l'Employeur peut remplir temporairement cette occupation avec l'employé de son choix.
- 10.06 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 10.07 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si l'employé est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, l'employé qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur, s'il y a arbitrage, de prouver que l'employé n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 10.08 L'employé promu reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à cette classification.
- 10.09 Il est entendu que pour la période des vacances d'été, les employés mis à pied du côté du service de la cafétéria et de la buanderie recevront considération première selon leur ancienneté pour remplir toute position surnuméraire temporaire de maintenance générale pouvant s'offrir du côté du service de l'équipement et de l'entretien, à condition qu'ils puissent remplir les exigences de la fonction. Tout tel transfert sera alors considéré comme temporaire même s'il devait excéder soixante (60) jours consécutifs de calendrier.
- 10.10 Tout employé qui se croit traité injustement en vertu du présent article pourra soumettre son grief selon la procédure des griefs.
- 10.11 Lorsqu'un employé quitte ou est congédié de son emploi, l'Employeur doit afficher l'occupation si elle doit être comblée, suivant l'article 10.02, en mentionnant le titre de la tâche ainsi que le salaire.

10.12 Il est entendu que l'expérience acquise lors d'un transfert temporaire ou d'une assignation temporaire ne peut être considérée lors de l'octroi d'une occupation permanente.

10.13 Tout employé transféré temporairement d'une occupation à une autre occupation reçoit au moins le taux de sa classification permanente. Si l'occupation à laquelle il est assigné pour une journée ou plus est plus élevée, il reçoit alors le taux de cette occupation à compter de la date de telle assignation.

ARTICLE 11 - CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

11.01 L'Employeur peut congédier ou suspendre un employé pour juste cause dont la preuve lui incombe.

11.02 Lorsqu'un employé commet une infraction, l'Employeur doit l'en aviser par lettre à sa dernière adresse connue et dont la mise à la poste doit être effectuée dans les sept (7) jours de calendrier de la connaissance acquise de cette infraction. Tout congédiement ou suspension à être appliqué en raison de cette seule infraction doit être imposé dans les trente (30) jours suivant cet avis, à défaut de quoi il sera considéré comme nul. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas aux cas de répétition d'infractions semblables.

11.03 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé sera considéré comme inexistant après un délai de douze (12) mois de son dépôt.

11.04 S'il est établi qu'un employé a été congédié ou suspendu sans juste cause, l'arbitre pourra le réinstaller dans ses fonctions et, à sa discrétion, statuer sur le remboursement d'une perte de salaire, s'il y a lieu, le tout selon les circonstances.

ARTICLE 12

ARTICLE 12 - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective incluant toute mesure disciplinaire. Tout grief sera traité selon la procédure suivante:

A. Première étape

L'employé ou le Syndicat doit soumettre par écrit son grief à son surveillant immédiat dans les sept (7) jours de calendrier de l'événement qui a donné lieu au grief ou dans les sept (7) jours de calendrier de sa connaissance acquise. A cette première étape, le grief doit contenir un énoncé de la nature du grief et doit être signé par l'employé intéressé. Le surveillant fera connaître sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

B. Deuxième étape

Si le surveillant ne rend pas sa décision dans ce délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, un représentant doit soumettre par écrit le grief de l'employé au chef de la zone de cet employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du surveillant immédiat, ou à défaut de décision, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin du délai dans lequel le surveillant immédiat devait faire connaître sa décision. A cette deuxième étape, le grief doit contenir un énoncé de la nature du grief, et doit être signé par l'employé intéressé ou le Syndicat.

12.02 Suite à la soumission de ce grief à la deuxième étape, le chef de zone ou son représentant pourra s'il y a lieu convoquer une rencontre avec les personnes intéressées.

12.03 Le chef de zone ou son représentant devra rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief à la deuxième étape ou suivant la tenue de la rencontre prévue à l'article 12.02.

12.04

12.04 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature surviennent en même temps, ils peuvent être soumis et traités ensemble. Dans ce cas toutefois, un représentant seul doit soumettre par écrit le grief au chef de la zone dans les sept (7) jours de calendrier de l'événement qui a donné lieu au grief. Dans ce cas, le grief collectif contient un énoncé de la nature et doit être signé par ledit représentant et doit désigner le nom des employés concernés.

12.05 Dans le cas d'un grief collectif, le chef de zone ou son représentant peut, s'il y a lieu, convoquer une rencontre avec les personnes intéressées.

12.06 Le chef de zone ou son représentant fera connaître sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission dudit grief collectif ou qui suivent la rencontre prévue à l'article 12.05.

12.07 En exécution des présentes dispositions, l'employé concerné et le représentant, s'il y a lieu, doivent, avant de quitter leur place de travail, obtenir au préalable la permission de leur surveillant ou de leur contremaître.

12.08 L'Employeur peut soumettre des griefs selon la procédure et les délais qui s'appliquent et qui sont prévus dans cet article 12. Si tel est le cas, l'Employeur soumet son grief par écrit au Syndicat. Si les parties n'en arrivent pas à une entente, l'Employeur pourra soumettre son grief à l'arbitrage selon la procédure ci-après décrite.

12.09 Arbitrage

Si un grief n'est pas réglé après avoir passé les étapes mentionnées ci-haut ou si un grief collectif n'est pas réglé après avoir passé l'étape mentionnée ci-haut, le Syndicat doit, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la décision du chef de la zone ou de son représentant, soumettre ce grief à l'arbitrage en faisant parvenir à l'Employeur dans ce même délai, un avis écrit à cet effet.

12.10

12.10 a) Suite à la réception d'un tel avis par l'Employeur, les parties aviseront par rotation les personnes dont les noms apparaissent ci-après:

Me Jean-Guy Clément
Me Raymond Leboeuf
Me André Sylvestre

b) Si l'un des arbitres ci-haut désignés est incapable d'entendre les griefs dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, les parties désigneront l'arbitre suivant.

c) Les arbitrages auront lieu à l'extérieur du Collège.

12.11 Délais

Les délais prévus dans les articles 12.01, 12.03, 12.04, 12.06, 12.08 et 12.09 ci-avant sont de rigueur. Si le salarié ou, selon le cas, le représentant ou le Syndicat ne soumettent pas le grief dans les délais y prévus à la première étape, à une étape suivante ou à l'arbitrage, le grief sera considéré comme abandonné. Si les représentants de l'Employeur ne donnent pas leur réponse dans les délais y prévus, le grief devra être soumis à l'étape suivante, incluant l'arbitrage, dans les délais prévus pour ladite étape suivante. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement par entente écrite dans chaque cas particulier de prolonger ces délais.

12.12 Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat en rapport avec n'importe quel grief à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage sera finale et liera l'Employeur, le Syndicat et tous les employés concernés.

12.13 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender, d'altérer, d'ajouter ou de soustraire à ladite convention ou de rendre une décision contraire à ses dispositions. Toutefois, en matière

de

de mesures disciplinaires, l'arbitre aura le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de modifier la décision de l'Employeur; l'arbitre pourra alors ordonner le remboursement de toute perte de salaire, s'il y a lieu, en prenant toutefois en considération tout revenu gagné au cours de la période de suspension ou de congédiement.

12.14 Décision de l'arbitre

- a) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours de la fin de l'audition.
- b) La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les employés concernés.

12.15 Frais d'arbitrage

Les honoraires et les frais de l'arbitre sont partagés également entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 13 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

13.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir dans les soixante (60) jours de la signature de la convention un Comité de relations industrielles composé de deux (2) personnes représentant l'Employeur et de deux (2) personnes représentant le Syndicat.

13.02 Ce Comité se réunira pour discuter de problèmes d'application de la présente convention et de suggestions dans le but d'améliorer les relations patronales-ouvrières au Collège. Toutefois, ce Comité ne sera aucunement un forum de discussions pour des griefs pendants.

13.03 Ce Comité peut adopter toute procédure qu'il juge appropriée pour sa régie interne.

ARTICLE 14

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 Cafétéria et buanderie

Au service de la cafétéria et de la buanderie, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures composée de cinq (5) journées régulières de huit (8) heures chacune par semaine de sept (7) jours allant du lundi au dimanche inclusivement.

14.02 Tout travail effectué après huit (8) heures dans une journée sera considéré comme temps supplémentaire, ainsi que tout travail après quarante (40) heures dans ladite semaine. Le temps supplémentaire est rémunéré à temps et demi.

Tout travail effectué le dimanche ou les jours de fête en vertu d'une cédule est rémunéré à temps simple. Toutefois, tout travail fait le dimanche ou les jours de fête, en dehors d'une cédule de rotation de travail, sera rémunéré à temps double.

14.03 Il est entendu entre les parties que les employés de la cafétéria doivent travailler en rotation pour couvrir le travail de fin de semaine. Cette rotation du travail de fin de semaine se fait, selon le cas, à toutes les quatre (4), cinq (5), ou huit (8) semaines. Dans tous les cas, toutefois, il est entendu que les employés qui doivent travailler en fin de semaine auront, pendant la semaine, deux (2) jours consécutifs de congé.

14.04 Malgré les stipulations des clauses 14.01 et 14.02, il est entendu que l'Employeur ne paiera pas de temps supplémentaire lorsqu'il s'agit de retard dans sa tâche de moins d'une demi-heure (1/2), de telle sorte qu'un employé de la cafétéria n'aura droit à du temps supplémentaire que s'il est appelé à travailler une demi-heure (1/2) ou plus que les huit (8) heures normales de travail. Toutefois, la présente disposition ne vise pas le cas des réfectorières des Pères, du laveur de planchers, du boucher, de la cuisinière des Pères, du magasinier et du chaudronnier, leur travail n'étant pas sujet au retard ci-haut mentionné.

En

En compensation, il est entendu que l'Employeur continuera, sans aucune garantie d'heures de travail, à payer les employés de la cafétéra pour quarante (40) heures même si, en fait, ils ne font présentement et habituellement que trente-huit (38) heures de travail vu que, normalement, les élèves ne mangent pas au Collège le vendredi soir.

14.05 Entretien et équipement

Au service de l'entretien et de l'équipement, la semaine de travail sera d'une moyenne de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail de ce service seront du lundi au jeudi de 7:30 a.m. à 12:00 et de 1:00 p.m. à 4.30 p.m. Le vendredi, les heures de travail seront de 8:00 a.m. à 12:00 et de 1:00 p.m. à 5:00 p.m. Ces heures de travail, toutefois, ne s'appliquent pas au gardien, au préposé à l'entretien travaillant de nuit, aux employés qui travaillent à l'aréna, à la piscine ou au gymnase. Ces derniers sont sujets à des cédules différentes. Les heures de travail des employés de l'aréna et de la piscine seront fixées selon les besoins mais seront sujettes, toutefois, aux normes mentionnées plus haut. L'Employeur avisera le Syndicat de tout changement de sorte que les officiers pourront faire des représentations, si nécessaire, au nom des employés concernés.

14.06 Tout travail effectué après huit (8) heures dans une journée sera considéré comme temps supplémentaire, ainsi que tout travail après quarante (40) heures dans ladite semaine. Le temps supplémentaire est rémunéré à temps et demi.

Tout travail effectué le dimanche ou les jours de fête en vertu d'une cédule est rémunéré à temps simple. Toutefois, tout travail fait le dimanche ou les jours de fête, en dehors d'une cédule de rotation de travail, sera rémunéré à temps double.

14.07

- 14.07 Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible parmi les employés qui accomplissent normalement le même travail. Cette répartition se fait, autant que possible, sur une base rotative.
- 14.08 Tout employé bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail, prise vers le milieu de cette demi-journée.
- 14.09 Le gardien aura une semaine normale variant de quarante-trois (43) heures à quarante-huit (48) heures par semaine. Il n'aura droit à du temps supplémentaire qu'après quarante-quatre (44) heures de travail par semaine. Il est payé à temps simple le dimanche et les jours de fête.
- 14.10 Un employé qui se présente au travail alors qu'il n'a pas été avisé de ne pas le faire reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de salaire à son taux horaire à moins qu'il refuse de faire le travail requis par l'employeur, et pourvu qu'il soit en mesure d'exécuter ce travail ou à moins que le défaut de fournir du travail soit occasionné par un acte dépendant de circonstances hors du contrôle de l'Employeur et que celui-ci ne puisse aviser chaque employé avant l'heure normale du début de l'équipe à laquelle il appartient. L'avis doit être donné à un représentant syndical.

Le

L'après-midi

Le paragraphe qui précède ne s'applique pas aux services de la cafétéria et de la buanderie lors de tempêtes de neige. Lorsqu'une telle éventualité empêche le retour de la majorité des élèves, l'Employeur convient de payer un minimum de quatre (4) heures de salaire à tout employé qui se présente au travail au début de sa journée de travail, l'Employeur se réservant toutefois le droit de lui assigner tout travail disponible que l'employé est en mesure d'exécuter. L'employé en retard verra la garantie de quatre (4) heures de salaire réduite d'autant de minutes qu'il est en retard.

14.11 Si l'employé est rappelé au travail après avoir poinçonné sa carte et quitté sa place de travail, on devra alors le faire travailler au moins pendant deux (2) heures payables au taux en vigueur s'il a déjà travaillé.

14.12 L'employé qui travaille pour huit (8) heures sur une équipe qui commence après 3:00 heures p.m. aura droit à une prime d'équipe de \$0.25 l'heure. Il est entendu que le gardien de nuit n'a pas droit à ladite prime.

Dans le moment, il n'y a que deux (2) employés qui sont des préposés à l'entretien, qui ont droit à cette prime.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

15.01 L'Employeur reconnaît les congés statutaires suivants pour lesquels tout employé recevra sa paie d'une journée normale de travail pourvu qu'il ait travaillé le jour de travail qui précède le congé statutaire et le jour de travail qui suit le congé statutaire sauf si son absence a été autorisée et approuvée par l'Employeur ou a été causée par une raison sérieuse hors du contrôle de l'employé:

L'après-midi

L'après-midi du 31 décembre
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Fête de l'Action de Grâces
L'après-midi du 24 décembre
Jour de Noël
Lendemain de Noël

15.02 Les congés statutaires peuvent être changés d'un commun accord des parties afin de les faire coïncider avec le calendrier scolaire de l'institution.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES

16.01 L'année de vacances est du 1er mai au 30 avril.
Le droit aux vacances annuelles des employés sera calculé en relation du service continu au 30 avril de chaque année.

16.02 Les employés qui comptent moins d'un (1) an de service le premier (1er) mai de l'année en cours ont droit à des vacances payées d'une (1) journée ouvrable pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. Ces vacances seront payées au taux de 4% du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

16.03 Les employés qui comptent un (1) an de service ou plus le premier (1er) mai de l'année en cours ont droit à des vacances payées d'une durée de deux (2) semaines au taux de 4% du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

16.04

16.04 Les employés qui comptent quatre (4) ans de service ou plus le premier (1er) mai de l'année en cours ont droit à des vacances payées d'une durée de trois (3) semaines au taux de 6% du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

16.05 Les employés qui comptent dix (10) ans de service ou plus le premier (1er) mai de l'année en cours ont droit à des vacances payées d'une durée de quatre (4) semaines au taux de 8% du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

16.06 La rémunération des vacances est versée à chaque employé avant son départ pour ses vacances. Dans le cas de la division de la cafétéria et de la buanderie, le montant dû aux employés qui sont mis à pied à différentes périodes de l'année lorsque les élèves sont absents leur sera payé lors de leur départ à la fin de l'année scolaire. Le chèque de paie leur sera remis la dernière journée travaillée.

16.07 Quand un employé termine son emploi, il reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit en vertu de la présente convention collective de travail.

16.08 La préférence pour le choix des vacances sera accordée aux employés selon leur ancienneté. Ils devront faire part de leur choix à l'Employeur avant le premier (1er) juin de chaque année. Toutefois, les employés ne pourront exiger de prendre, pendant les mois d'été, plus de trois (3) semaines continues de vacances, la troisième semaine devant être prise, avant ou après la période de fermeture de quinze (15) jours du Collège pour vacances, pendant l'été. S'il y a conflit entre des employés, l'Employeur décidera selon le principe ci-haut mentionné. C'est l'intention de l'Employeur actuellement de diviser, à peu près également, le nombre d'employés qui prendront leur troisième (3ème) semaine de vacances avant ou après la période de fermeture de quinze (15) jours du Collège pour vacances.

16.09

16.09 Lors de l'affichage de la liste des employés au premier (1er) mai de chaque année, l'Employeur indiquera aussi la période de fermeture du Collège pour vacances durant l'été.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

17.01 a) Dans le cas du décès du conjoint (tel que défini à la Loi 126) d'un employé, cet employé aura droit à un congé d'une durée de quatre (4) jours de huit (8) heures chacun payé à son taux horaire régulier, pourvu qu'il ait été normalement cédulé pour travailler ces jours, pour pouvoir assister aux funérailles. ~~A moins d'entente contraire, ce congé se terminera à la fin de la journée de travail de l'employé le jour des funérailles.~~

b) Dans le cas de décès dans la famille immédiate d'un employé, cet employé aura droit à un congé d'une durée maximum de trois (3) jours de huit (8) heures chacun payé à son taux horaire régulier, pourvu qu'il ait été normalement cédulé pour travailler ces jours, pour pouvoir assister aux funérailles. A moins d'entente contraire, ce congé se terminera à la fin de la journée de travail de l'employé le jour des funérailles. Les mots "famille immédiate" signifient: enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère.

17.02 De la même façon, un employé aura droit à une journée de congé pour assister aux funérailles dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils et de sa petite-fille.

17.03 Dans le cas de la naissance de son enfant, l'employé aura droit à une journée de congé de huit (8) heures payée à son taux horaire régulier le jour même de la naissance pourvu qu'il ait été normalement cédulé pour travailler ce jour.

17.04

17.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, l'employé concerné doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

17.05 L'Employeur pourra, à sa discrétion, accorder à tout employé un permis d'absence sans solde pour des raisons valables.

17.06 Lors du décès d'une personne mentionnée aux articles 17.01 et 17.02, l'employé aura droit à une journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situent à plus de trois cent cinquante (350) kilomètres et plus du lieu de résidence de l'employé concerné.

ARTICLE 18 - CONGE DE MATERNITE

18.01 L'employée enceinte a droit au congé de maternité prévu aux Règlements sur les normes du travail.

18.02 A la fin de ce congé de maternité tel que prévu à l'article 18.01, l'employée aura droit à un congé additionnel de deux (2) mois sans solde pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins deux (2) semaines de la date prévue de son retour au travail.

ARTICLE 19 - TAUX DE SALAIRE ET PAIE

19.01 Les taux de salaire qui apparaissent à l'Annexe "B" font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

19.02

19.02 La paie est remise au plus tard le jeudi après-midi pour les deux (2) semaines terminées le dimanche précédent. La paie doit contenir les informations suivantes:

- a) le nom et le prénom de l'employé;
- b) la fin de la période de paie;
- c) le taux de salaire;
- d) le nombre d'heures régulières;
- e) le nombre d'heures supplémentaires et toute prime, s'il y a lieu;
- f) les déductions faites;
- g) le montant net payé.

19.03 Toute erreur de plus de \$5.00 sur la paie de l'employé sera remboursée sans délai à l'employé par l'Employeur en autant que l'employé aura averti l'Employeur de son absence.

ARTICLE 20 - ASSURANCE-GROUPE

20.01 Examen médical

L'employé doit se conformer aux exigences des règlements gouvernementaux et produire un certificat de bonne santé.

L'employé qui a été malade pendant une période prolongée doit présenter, à son retour, un certificat de son médecin à l'effet qu'il est en bonne santé et peut remplir sa tâche. Si l'Employeur juge à propos, pour toute autre raison de demander à un employé de subir un examen médical, cet employé se rendra chez le médecin choisi par l'Employeur, présentera sa carte d'assurance-maladie, mais tout montant chargé par le médecin pour la préparation du rapport, s'il y en a, sera payé par l'Employeur.

20.02 La prime d'assurance-groupe est défrayée à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par l'employé.

ARTICLE 21

ARTICLE 21 - VETEMENTS DE TRAVAIL

21.01 L'Employeur continuera à fournir les tabliers et les casques aux employés du service de la cafétéria qui en reçoivent présentement. De plus, l'Employeur s'engage à fournir un sarrau au boucher.

ARTICLE 22 - REGIME DE RETRAITE ET JOURS DE MALADIE

22.01 Les parties sont sujettes au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics tel que prévu à la Loi 4 sanctionnée le 22 décembre 1973.

22.02 Les employés qui sont malades auront droit à sept (7) jours de maladie payés et ce, pour la période couvrant le 1er juillet de chaque année au 31 mai de l'année suivante.

22.03 Toute journée de maladie non utilisée durant la période prévue à l'article 22.02 ci-avant sera remboursée à l'employé et ce, dans la première semaine complète du mois de juin.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective de travail est en vigueur à partir de la date de sa signature pour se terminer le 14 octobre 1984.

Toutefois,

ANNEXE "A - 1"

COLLEGE BOURGET

ANCIENNETE DES EMPLOYES DE SOUTIEN PRESENTS AU 16 03 82

SERVICE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENTRETIEN

ARSENAULT Bernard	08 02 78
CHARETTE Mme Anita	19 02 73
CHAUSSE Jean-Louis	01 05 79
CHEVRIER Bernard	08 09 76
CHEVRIER Daniel	29 06 78
CHICOINE Denis	04 09 78
DE BELLEFEUILLE Gérald	12 07 76
DECOSTE Mme Lucille	21 02 74
LALONDE Denis	20 03 75
LALONDE Ovide	14 06 72
LALONDE Mme Thérèse	15 09 75
LORTIE Rémi	19 05 71
QUESNEL Marcel	14 01 80
RHEAUME Mlle Jeannine	02 10 72
SEGUIN Mlle Réjeanne	09 09 77
SEGUIN Serge	25 05 81
THERIAULT Edgar	03 06 75
TROTIER Yvon	03 01 79

SERVICE DES CAFETERIAS ET DE LA BUANDERIE

BEAUDOIN Mme Louise	08 08 77
BRAZEAU Mme Nicole	13 11 73
CHARPENTIER Benoit	26 04 76
COURCHESNE Eusèbe	06 09 71
D'AMOUR Claude	03 09 80
D'AMOUR Mme Paulette	30 05 78
DE BELLEFEUILLE Eloi	17 02 75
DECOSTE Daniel	10 06 74
DICAIRE Mme Gabrielle	01 10 73
EMOND Mme Rosanne	22 08 77
FAUBERT Marcel	03 02 75
GERMANO Michel	30 01 78
HANFIELD Gilles	02 09 80
LALONDE Albert	07 09 76
LALONDE Gérard	18 09 78
LANTEIGNE Mme Anita	21 11 74
LAROCQUE Mlle Francine	08 09 69
LAROCQUE Mlle Ginette	08 09 69
LETOURNEAU Mme Noella	24 08 70
MALLETTE Gilles	03 09 68
OUELLETTE Mme Jacqueline	04 09 79
PAYETTE Mme Rolande	15 09 69
RHEAUME Mlle Carmen	11 12 74
ROBICHAUD Emilien	21 08 72
ROBICHAUD Mme Jeannine	31 08 77
VALLEE Mme Jeanne	16 10 68

SERVICE DE LA BUANDERIE

SERVICE DES RESIDENCES ET DES TERRAINS

Journalier d'entretien extérieur

Journalier d'entretien intérieur

(Commissaire)

Handwritten signature/initials

	<u>15 oct 81</u>	<u>15 oct 82</u>	<u>15 oct 83</u>
<u>SERVICE DE CAFETERIAS - CUISINE GENERALE</u>			
Cuisinier #1	8.29	9.28	10.39
Cuisinier #2	7.76	8.69	9.73
Pâtissier	8.29	9.28	10.39
Aide-cuisinier	6.69	7.49	8.39
Boucher *Plus PRIME de \$0.20/hre	7.55	8.46	9.48
Magasinier-légumier **Plus PRIME de \$0.12/hre	6.69	7.49	8.39
Préposé (e) aux aides-général	6.46	7.24	8.11
Aide-général (homme) <i>gl</i>	6.11	6.84	7.66
Aide-général (femme) <i>gl</i>	6.11	6.84	7.66
Entretien ménager ***Plus PRIME de \$0.25/hre pour travail de nuit	6.11	6.84	7.66
<u>SERVICE DE LA BUANDERIE</u>			
Buandière	6.37	7.13	7.99
Aide-buandière	6.19	6.93	7.76
<u>SERVICE DES RESIDENCES ET DES TERRAINS</u>			
Journalier d'entretien extérieur	6.11	6.84	7.66
Journalier d'entretien ménager (homme ou femme) <i>gl</i>	6.11	6.84	7.66

A N N E X E " B " (SUITE)

	<u>15 oct 81</u>	<u>15 oct 82</u>	<u>15 oct 83</u>
<u>SERVICE DE L'ARENA</u>			
Responsable	7.55	8.46	9.48
Préposé à l'entretien - apprenti	7.01	7.85	8.79
<u>SERVICE DE LA PISCINE ET DU GYMNASÉ</u>			
Responsable	7.01	7.85	8.79
Préposé à l'entretien - apprenti	6.11	6.84	7.66
<u>SERVICE DE L'EQUIPEMENT</u>			
Camionneur	7.55	8.46	9.48
yl- Homme de maintenance spécialisée #1	8.15	9.13	10.23
yl- Homme de maintenance spécialisée #2	7.55	8.46	9.48
yl- Homme de maintenance générale #1	7.55	8.46	9.48
yl- Homme de maintenance générale #2	7.01	7.85	8.79
Gardiens	6.11	6.84	7.66
yl- Hommes de maintenance (Meubles)	8.97	10.05	11.26
yl- Hommes de maintenance (Machinerie)	9.50	10.64	11.92

A. N^o (30191-01)

DÉPÔT

01515-6

Dépôt N^o: 8 2 0 3 1 5 4

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

Certificat accordé Dépôt refusé

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-5731-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
82-03-16		82-03-17	82-03-16	84-10-14		44

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des salariés du Collège Bourget Rigaud, aff. CSD 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant Collège Bourget 65 rue St-Pierre Rigaud, Qué JOP 1P0

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code, à l'exception du personnel enseignant, des employés de bureau, des membres de la Communauté, des surveillants et du chef-cuisinier."

Région	06-03	Activité	8050 (10)	Affiliation	9
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Ogilvy, Renault
Att.: Me Pierre Hébert
1 Pl. Ville-Marie
Montréal, Qué
H3B 1Z7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	83-03-22

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

PAR MESSAGER
MAR 17 1957

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

1.01 Le but de cette convention est de régler les conditions de travail des employés et de leur garantir un salaire décent et obligatoire.

LE COLLEGE BOURGET,
65 rue St-Pierre
Rigaud, Québec
JOP 1P0

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part

1.02 L'Employeur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'Employeur dans ses relations avec ses employés.

ET

1.03 Cette convention collective s'applique aux employés de l'Employeur inscrits dans l'unité de négociation établie dans le certificat d'identification du 15 septembre 1957 de l'Association québécoise de l'Éducation.

SYNDICAT DES SALARIES DU COLLEGE BOURGET (RIGAUD)
affilié à la C.S.D.,
1259 Berri
Suite 600
Montréal, Québec
H2L 4C7

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1.04 Sur demande de l'Employeur, le Syndicat s'engage à négocier avec l'Employeur les conditions de travail relatives à la présente convention.

d'autre part

ARTICLE 3

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est d'assurer la continuation de relations ordonnées entre l'Employeur, ses employés et leurs représentants, dans le respect des droits et obligations des parties et de déterminer les conditions de travail.

ARTICLE 2 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

2.01 Un employé est une personne qui travaille pour l'Employeur moyennant rémunération mais ne comprend pas les surintendants, chefs-cuisiniers, contremaîtres ou représentants de l'Employeur dans ses relations avec ses employés.

2.02 Cette convention collective régit tous les employés de l'Employeur compris dans l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation du 26 septembre 1973 du Ministère du travail du Québec.

2.03 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour l'établissement des salaires et des conditions de travail des employés compris dans ladite unité de négociation.

2.04 Sur demande préalable à cet effet, l'Employeur recevra le ou les représentants dûment autorisés par le Syndicat afin de discuter de problèmes relatifs à la présente convention.

ARTICLE 3

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Subordonnement aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît que la gestion du Collège et la direction du personnel, y compris le droit d'embaucher, de classifier, de promouvoir, de transférer, de rétrograder, de suspendre, de mettre à pied ou de congédier tout employé sont du ressort de l'Employeur.

3.02 Sans limiter la généralité de ce qui précède, les droits de l'Employeur comprennent, subordonnement aux dispositions de la convention collective:

- a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité de l'entreprise, y compris le droit d'établir des règlements dont sera averti immédiatement le Syndicat et que les employés devront observer.
- b) le droit de déterminer le lieu des opérations, leur expansion ou leur limitation, les cédules d'opération, les périodes d'ouverture ou de fermeture, les heures de travail, les méthodes, procédés et moyens à être utilisés dans le travail, les éléments d'une occupation, le droit de décider de la machinerie et de l'équipement à être utilisés.

ARTICLE 4 - INTERPRETATION ET VALIDITE

4.01 Les dispositions de cette convention s'interprètent les unes par les autres de manière à leur donner plein effet.

4.02

4.02 Si une disposition est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité. Si une disposition de cette convention est affectée par une loi, ou un règlement d'ordre public, cette disposition est automatiquement amendée pour se conformer à cette loi ou à ce règlement d'ordre public.

ARTICLE 5 - SECURITE DU SYNDICAT

5.01 Il est entendu que tous les employés couverts par la présente convention collective de travail devront, comme condition d'emploi, commencer à payer un montant égal à la cotisation syndicale s'ils ne sont pas membres et n'ont pas signé la formule d'autorisation de retenue syndicale et cela au plus tard dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective de travail.

5.02 Chaque employé qui est engagé doit également, comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur, selon la formule mentionnée à l'Annexe "A", à déduire de ses paies le droit d'entrée et un montant égal aux cotisations syndicales dans les trente (30) jours de calendrier de son embauchage, selon la formule d'autorisation de retenues syndicales qui est à l'Annexe "A" et qui fait partie de cette convention collective de travail.

L'Employeur accepte de garder à ses bureaux des formules d'adhésion au Syndicat pour les nouveaux employés qui en feront la demande.

5.03 L'Employeur accepte d'exiger comme condition d'emploi que tout employé actuel régi par la présente convention collective de travail demeure membre en règle du Syndicat et que tous ceux qui seront embauchés après la signature de la convention collective de travail devront, dans les trente (30) jours de calendrier de service, devenir et continuer d'être membres du Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective de travail.

5.04

5.04 Si un employé est expulsé du Syndicat pour quelque cause que ce soit, le Syndicat en avisera l'Employeur par écrit mais celui-ci ne sera pas tenu de congédier ledit employé.

5.05 En considération de la déduction et de la remise au Syndicat de la cotisation syndicale par l'Employeur, le Syndicat consent à garantir et à mettre l'Employeur à couvert d'aucune réclamation, obligation ou responsabilité provenant ou résultant de l'application de cet article.

5.06 Nonobstant les dispositions du présent article, tout employé actuel ou futur qui est ou devient membre du Syndicat peut, entre le quatre-vingt-dixième (90ème) et le soixantième (60ème) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective de travail ou de son renouvellement, donner sa résignation écrite comme membre du Syndicat.

5.07 L'Employeur devra remettre au trésorier du Syndicat dans les dix (10) jours de la remise de la paie aux employés, un chèque fait à l'ordre du Syndicat représentant les montants déduits conformément aux dispositions de cet article, accompagné d'une liste indiquant le nom des employés ainsi que les montants déduits pour chacun.

ARTICLE 6 - PAS DE GREVE OU DE LOCK-OUT

6.01 L'Employeur convient que pour la durée de la présente convention il ne fera pas de lock-out.

6.02 Le Syndicat convient que pour la durée de la présente convention, il ne fera ni n'encouragera aucune grève ou ralentissement de travail destiné à limiter les opérations.

ARTICLE 7

ARTICLE 7 - REPRESENTANTS MANDATES DES EMPLOYES

7.01 Un représentant mandaté des employés ou un officier supérieur du Syndicat doit informer son contre-maître et obtenir son approbation avant de quitter son travail durant ses heures de travail afin de participer à une activité ouvrière-patronale, concernant l'application de la présente convention collective de travail. Le contremaître ne doit pas, sans raison valable, refuser d'approuver cette demande d'absence.

7.02 L'Employeur doit payer au représentant mandaté des employés le temps passé pendant une absence permise en vertu du paragraphe précédent.

7.03 Les représentants mandatés des employés peuvent, après avoir avisé leurs surveillants immédiats, s'absenter de leur travail, sans paie, à l'occasion de la négociation ou de la conciliation de la convention collective de travail.

ARTICLE 8 - AFFAIRES SYNDICALES

8.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des représentants locaux (officiers, directeurs, agents de grief) au nombre de six (6).

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués dans les dix (10) jours de calendrier de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

8.02 Les délégués officiels du Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail pour assister au congrès de la Centrale des Syndicats Démocratiques (1 délégué officiel), aux assemblées des secteurs professionnels (2 délégués officiels), des conseils régionaux (1 délégué officiel) ainsi qu'aux assemblées plénières de la C.S.D. (1 délégué officiel).

8.03

- 8.03 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.
- 8.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 8.02 et 8.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 8.05 Dans le cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu aux paragraphes 8.02 et 8.03 ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.
- 8.06 Au surplus, aucun représentant n'aura droit à de telles absences pour plus de quatre (4) assemblées plénières ou sessions d'étude par année de la présente convention ou, pour plus de trois (3) assemblées plénières ou sessions d'étude et un (1) congrès annuel par année de la présente convention. A tout événement, l'Employeur ne sera aucunement tenu d'accorder de telles permissions lorsqu'il en aura déjà été accordé au total huit (8) au cours d'une année de la présente convention.
- 8.07 Pour les fins des présentes dispositions, une année commence à la date de la signature de la présente convention.
- 8.08 Fonctions syndicales
- Tout employé appelé par le Syndicat, la Centrale des Syndicats Démocratiques ou autres corps affiliés, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (un an au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ pour cette période.

Le

9.04 Le Syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

Le remplaçant de l'employé nommé ou engagé ne sera promu ou engagé que temporairement et devra être retourné ou mis à pied dès le retour de l'employé.

8.09 L'Employeur fournira un tableau d'affichage pour le bénéfice du Syndicat dans chacune des deux (2) zones de ses opérations; toutefois, tout avis à y être affiché autre que les avis d'assemblée sera préalablement soumis pour approbation par un représentant au contrôleur ou, en son absence, à son représentant autorisé.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté de l'employé est basée sur son service continu chez l'Employeur depuis la date de son embauchage selon les dispositions suivantes.

9.02 Tout employé, temporaire inclus, pour acquérir un statut d'ancienneté, doit d'abord compléter une période de probation continue de quarante-cinq (45) jours de calendrier dans l'unité de négociation avec un minimum de trente (30) jours de travail.

9.03 L'ancienneté, là où elle pourra s'appliquer, sera établie séparément et demeurera séparée dans chacune des zones suivantes:

- a) service de la cafétéria et de la buanderie;
- b) service de l'équipement et de l'entretien.

9.04

9.04 Une fois qu'il a complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier de façon continue avec un minimum de trente (30) jours de travail, un employé acquiert un statut d'ancienneté conformément aux présentes dispositions dans la zone où il est affecté et celle-ci est calculée à compter de sa date d'embauchage.

9.05 Un employé en probation n'a pas droit de recours à la procédure de griefs et d'arbitrage en raison de son congédiement, d'une mise à pied ou de toute mesure disciplinaire pouvant lui être imposée durant sa période de probation.

9.06 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour cause;
- c) l'employé est mis à pied pour une période de plus de dix (10) mois alors qu'il a moins de deux (2) années d'ancienneté lors de sa mise à pied, ou pour une période de plus de quinze (15) mois alors qu'il a deux (2) années d'ancienneté lors de sa mise à pied;
- d) l'employé est absent à cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de dix (10) mois consécutifs alors qu'il a moins de deux (2) années d'ancienneté lors du début de son absence, ou pour une période de plus de quinze (15) mois consécutifs alors qu'il a deux (2) années ou plus d'ancienneté lors du début de son absence;
- e) l'employé est mis à pied et néglige de retourner au travail dans les deux (2) jours qui suivent son rappel par l'Employeur;

f)

f) l'employé ne retourne pas immédiatement au travail après l'expiration d'une absence autorisée sans raison valable;

g) l'employé est absent sans permission ou raison valable pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs.

9.07 Une liste complète des employés et de leur ancienneté par zone en date de la signature de la présente convention est jointe aux présentes en Annexe "A-1" et est dûment initialée par les parties pour fins d'identification et d'acceptation de son exactitude de façon finale et officielle. Une liste mise à date des employés par ancienneté sera affichée par l'Employeur le 1er mai et le 1er novembre de chaque année pour la durée de cette convention. Cette liste d'ancienneté devra inclure la tâche détenue par chaque employé.

L'Employeur a le droit de classifier de nouvelles tâches ou de reclassifier une tâche modifiée. Si la classification de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée n'est pas acceptée par l'employé affecté, elle peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis selon les dispositions de l'article 12.

9.08 a) Si l'Employeur transfère dans l'unité de négociation une personne qui occupe une tâche en dehors de l'unité de négociation, cette personne sera créditée de l'ancienneté qu'elle possède depuis qu'elle travaille pour l'Employeur. L'employé promu à une fonction en dehors de l'unité de négociation peut revenir à son ancienne fonction avec tous ses droits et privilèges.

b) Si l'employé est transféré par l'Employeur ou à sa demande de façon permanente d'une zone à une autre, il y transportera avec lui son ancienneté accumulée. Si un tel transfert est temporaire, il retiendra et accumulera son ancienneté dans son ancienne zone. Pour les fins des présentes, un transfert permanent est un transfert de plus de soixante (60) jours consécutifs de calendrier; tout autre transfert est temporaire.

ARTICLE 10

ARTICLE 10 - APPLICATION DE L'ANCIENNETE

10.01 Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotions, de transferts, de baisses de position, de mises à pied et de réembauchage, l'ancienneté et les qualifications serviront de base à la sélection de l'employé qui remplira la fonction.

10.02 Dans les cas d'une occupation nouvelle ou d'une occupation vacante, un avis sera affiché à cet effet, et ce pendant dix (10) jours de calendrier, près de l'horloge à poinçonner. Tous les employés qui auront complété leur période de probation pourront se porter candidats nonobstant leur zone. Les employés qui désirent poser leur candidature signent leur nom sur l'avis pendant la période d'affichage. En premier lieu, seuls les employés de la zone où se trouve l'occupation seront considérés. Si aucun employé de la zone où se trouve l'occupation ne veut ou ne peut remplir ladite occupation, l'Employeur considérera l'employé de l'autre zone qui aura donné un avis d'au moins un (1) mois de son intention de transférer de zone. Cet avis n'est valide que pour trois (3) mois et doit être renouvelé.

10.03 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- a) le titre apparaissant à la convention;
- b) l'échelle de salaire;
- c) la zone ou le département concerné;
- d) la période d'affichage.

10.04 Aucun affichage ne sera fait pour une occupation nouvelle ou une occupation prévue vacante pour une période temporaire à cause de maladie ou d'absence d'un employé. En un tel cas, l'Employeur peut y assigner la personne de son choix.

10.05

- 10.05 Durant le temps de l'affichage et pendant le temps où l'Employeur fait son choix de la façon prévue dans les articles ci-avant, l'Employeur peut remplir temporairement cette occupation avec l'employé de son choix.
- 10.06 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 10.07 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si l'employé est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, l'employé qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur, s'il y a arbitrage, de prouver que l'employé n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 10.08 L'employé promu reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à cette classification.
- 10.09 Il est entendu que pour la période des vacances d'été, les employés mis à pied du côté du service de la cafétéria et de la buanderie recevront considération première selon leur ancienneté pour remplir toute position surnuméraire temporaire de maintenance générale pouvant s'offrir du côté du service de l'équipement et de l'entretien, à condition qu'ils puissent remplir les exigences de la fonction. Tout tel transfert sera alors considéré comme temporaire même s'il devait excéder soixante (60) jours consécutifs de calendrier.
- 10.10 Tout employé qui se croit traité injustement en vertu du présent article pourra soumettre son grief selon la procédure des griefs.
- 10.11 Lorsqu'un employé quitte ou est congédié de son emploi, l'Employeur doit afficher l'occupation si elle doit être comblée, suivant l'article 10.02, en mentionnant le titre de la tâche ainsi que le salaire.

10.12 Il est entendu que l'expérience acquise lors d'un transfert temporaire ou d'une assignation temporaire ne peut être considérée lors de l'octroi d'une occupation permanente.

10.13 Tout employé transféré temporairement d'une occupation à une autre occupation reçoit au moins le taux de sa classification permanente. Si l'occupation à laquelle il est assigné pour une journée ou plus est plus élevée, il reçoit alors le taux de cette occupation à compter de la date de telle assignation.

ARTICLE 11 - CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

11.01 L'Employeur peut congédier ou suspendre un employé pour juste cause dont la preuve lui incombe.

11.02 Lorsqu'un employé commet une infraction, l'Employeur doit l'en aviser par lettre à sa dernière adresse connue et dont la mise à la poste doit être effectuée dans les sept (7) jours de calendrier de la connaissance acquise de cette infraction. Tout congédiement ou suspension à être appliqué en raison de cette seule infraction doit être imposé dans les trente (30) jours suivant cet avis, à défaut de quoi il sera considéré comme nul. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas aux cas de répétition d'infractions semblables.

11.03 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé sera considéré comme inexistant après un délai de douze (12) mois de son dépôt.

11.04 S'il est établi qu'un employé a été congédié ou suspendu sans juste cause, l'arbitre pourra le réinstaller dans ses fonctions et, à sa discrétion, statuer sur le remboursement d'une perte de salaire, s'il y a lieu, le tout selon les circonstances.

ARTICLE 12

ARTICLE 12 - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective incluant toute mesure disciplinaire. Tout grief sera traité selon la procédure suivante:

A. Première étape

L'employé ou le Syndicat doit soumettre par écrit son grief à son surveillant immédiat dans les sept (7) jours de calendrier de l'événement qui a donné lieu au grief ou dans les sept (7) jours de calendrier de sa connaissance acquise. A cette première étape, le grief doit contenir un énoncé de la nature du grief et doit être signé par l'employé intéressé. Le surveillant fera connaître sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

B. Deuxième étape

Si le surveillant ne rend pas sa décision dans ce délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, un représentant doit soumettre par écrit le grief de l'employé au chef de la zone de cet employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du surveillant immédiat, ou à défaut de décision, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin du délai dans lequel le surveillant immédiat devait faire connaître sa décision. A cette deuxième étape, le grief doit contenir un énoncé de la nature du grief, et doit être signé par l'employé intéressé ou le Syndicat.

12.02 Suite à la soumission de ce grief à la deuxième étape, le chef de zone ou son représentant pourra s'il y a lieu convoquer une rencontre avec les personnes intéressées.

12.03 Le chef de zone ou son représentant devra rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief à la deuxième étape ou suivant la tenue de la rencontre prévue à l'article 12.02.

12.04

- 12.04 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature surviennent en même temps, ils peuvent être soumis et traités ensemble. Dans ce cas toutefois, un représentant seul doit soumettre par écrit le grief au chef de la zone dans les sept (7) jours de calendrier de l'événement qui a donné lieu au grief. Dans ce cas, le grief collectif contient un énoncé de la nature et doit être signé par ledit représentant et doit désigner le nom des employés concernés.
- 12.05 Dans le cas d'un grief collectif, le chef de zone ou son représentant peut, s'il y a lieu, convoquer une rencontre avec les personnes intéressées.
- 12.06 Le chef de zone ou son représentant fera connaître sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission dudit grief collectif ou qui suivent la rencontre prévue à l'article 12.05.
- 12.07 En exécution des présentes dispositions, l'employé concerné et le représentant, s'il y a lieu, doivent, avant de quitter leur place de travail, obtenir au préalable la permission de leur surveillant ou de leur contremaître.
- 12.08 L'Employeur peut soumettre des griefs selon la procédure et les délais qui s'appliquent et qui sont prévus dans cet article 12. Si tel est le cas, l'Employeur soumet son grief par écrit au Syndicat. Si les parties n'en arrivent pas à une entente, l'Employeur pourra soumettre son grief à l'arbitrage selon la procédure ci-après décrite.
- 12.09 Arbitrage
- Si un grief n'est pas réglé après avoir passé les étapes mentionnées ci-haut ou si un grief collectif n'est pas réglé après avoir passé l'étape mentionnée ci-haut, le Syndicat doit, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la décision du chef de la zone ou de son représentant, soumettre ce grief à l'arbitrage en faisant parvenir à l'Employeur dans ce même délai, un avis écrit à cet effet.

12.10

12.10 a) Suite à la réception d'un tel avis par l'Employeur, les parties aviseront par rotation les personnes dont les noms apparaissent ci-après:

Me Jean-Guy Clément
Me Raymond Leboeuf
Me André Sylvestre

b) Si l'un des arbitres ci-haut désignés est incapable d'entendre les griefs dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, les parties désigneront l'arbitre suivant.

c) Les arbitrages auront lieu à l'extérieur du Collège.

12.11 Délais

Les délais prévus dans les articles 12.01, 12.03, 12.04, 12.06, 12.08 et 12.09 ci-avant sont de rigueur. Si le salarié ou, selon le cas, le représentant ou le Syndicat ne soumettent pas le grief dans les délais y prévus à la première étape, à une étape suivante ou à l'arbitrage, le grief sera considéré comme abandonné. Si les représentants de l'Employeur ne donnent pas leur réponse dans les délais y prévus, le grief devra être soumis à l'étape suivante, incluant l'arbitrage, dans les délais prévus pour ladite étape suivante. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement par entente écrite dans chaque cas particulier de prolonger ces délais.

12.12 Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat en rapport avec n'importe quel grief à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage sera finale et liera l'Employeur, le Syndicat et tous les employés concernés.

12.13 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender, d'altérer, d'ajouter ou de soustraire à ladite convention ou de rendre une décision contraire à ses dispositions. Toutefois, en matière

de

de mesures disciplinaires, l'arbitre aura le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de modifier la décision de l'Employeur; l'arbitre pourra alors ordonner le remboursement de toute perte de salaire, s'il y a lieu, en prenant toutefois en considération tout revenu gagné au cours de la période de suspension ou de congédiement.

12.14 Décision de l'arbitre

- a) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours de la fin de l'audition.
- b) La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les employés concernés.

12.15 Frais d'arbitrage

Les honoraires et les frais de l'arbitre sont partagés également entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 13 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

13.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir dans les soixante (60) jours de la signature de la convention un Comité de relations industrielles composé de deux (2) personnes représentant l'Employeur et de deux (2) personnes représentant le Syndicat.

13.02 Ce Comité se réunira pour discuter de problèmes d'application de la présente convention et de suggestions dans le but d'améliorer les relations patronales-ouvrières au Collège. Toutefois, ce Comité ne sera aucunement un forum de discussions pour des griefs pendants.

13.03 Ce Comité peut adopter toute procédure qu'il juge appropriée pour sa régie interne.

ARTICLE 14

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 Cafétéria et buanderie

Au service de la cafétéria et de la buanderie, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures composée de cinq (5) journées régulières de huit (8) heures chacune par semaine de sept (7) jours allant du lundi au dimanche inclusivement.

14.02 Tout travail effectué après huit (8) heures dans une journée sera considéré comme temps supplémentaire, ainsi que tout travail après quarante (40) heures dans ladite semaine. Le temps supplémentaire est rémunéré à temps et demi.

Tout travail effectué le dimanche ou les jours de fête en vertu d'une cédule est rémunéré à temps simple. Toutefois, tout travail fait le dimanche ou les jours de fête, en dehors d'une cédule de rotation de travail, sera rémunéré à temps double.

14.03 Il est entendu entre les parties que les employés de la cafétéria doivent travailler en rotation pour couvrir le travail de fin de semaine. Cette rotation du travail de fin de semaine se fait, selon le cas, à toutes les quatre (4), cinq (5), ou huit (8) semaines. Dans tous les cas, toutefois, il est entendu que les employés qui doivent travailler en fin de semaine auront, pendant la semaine, deux (2) jours consécutifs de congé.

14.04 Malgré les stipulations des clauses 14.01 et 14.02, il est entendu que l'Employeur ne paiera pas de temps supplémentaire lorsqu'il s'agit de retard dans sa tâche de moins d'une demi-heure (1/2), de telle sorte qu'un employé de la cafétéria n'aura droit à du temps supplémentaire que s'il est appelé à travailler une demi-heure (1/2) ou plus que les huit (8) heures normales de travail. Toutefois, la présente disposition ne vise pas le cas des réfectorières des Pères, du laveur de planchers, du boucher, de la cuisinière des Pères, du magasinier et du chaudronnier, leur travail n'étant pas sujet au retard ci-haut mentionné.

En

En compensation, il est entendu que l'Employeur continuera, sans aucune garantie d'heures de travail, à payer les employés de la cafétéra pour quarante (40) heures même si, en fait, ils ne font présentement et habituellement que trente-huit (38) heures de travail vu que, normalement, les élèves ne mangent pas au Collège le vendredi soir.

14.05 Entretien et équipement

Au service de l'entretien et de l'équipement, la semaine de travail sera d'une moyenne de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail de ce service seront du lundi au jeudi de 7:30 a.m. à 12:00 et de 1:00 p.m. à 4.30 p.m. Le vendredi, les heures de travail seront de 8:00 a.m. à 12:00 et de 1:00 p.m. à 5:00 p.m. Ces heures de travail, toutefois, ne s'appliquent pas au gardien, au préposé à l'entretien travaillant de nuit, aux employés qui travaillent à l'aréna, à la piscine ou au gymnase. Ces derniers sont sujets à des cédules différentes. Les heures de travail des employés de l'aréna et de la piscine seront fixées selon les besoins mais seront sujettes, toutefois, aux normes mentionnées plus haut. L'Employeur avisera le Syndicat de tout changement de sorte que les officiers pourront faire des représentations, si nécessaire, au nom des employés concernés.

14.06 Tout travail effectué après huit (8) heures dans une journée sera considéré comme temps supplémentaire, ainsi que tout travail après quarante (40) heures dans ladite semaine. Le temps supplémentaire est rémunéré à temps et demi.

Tout travail effectué le dimanche ou les jours de fête en vertu d'une cédule est rémunéré à temps simple. Toutefois, tout travail fait le dimanche ou les jours de fête, en dehors d'une cédule de rotation de travail, sera rémunéré à temps double.

14.07

- 14.07 Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible parmi les employés qui accomplissent normalement le même travail. Cette répartition se fait, autant que possible, sur une base rotative.
- 14.08 Tout employé bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail, prise vers le milieu de cette demi-journée.
- 14.09 Le gardien aura une semaine normale variant de quarante-trois (43) heures à quarante-huit (48) heures par semaine. Il n'aura droit à du temps supplémentaire qu'après quarante-quatre (44) heures de travail par semaine. Il est payé à temps simple le dimanche et les jours de fête.
- 14.10 Un employé qui se présente au travail alors qu'il n'a pas été avisé de ne pas le faire reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de salaire à son taux horaire à moins qu'il refuse de faire le travail requis par l'employeur, et pourvu qu'il soit en mesure d'exécuter ce travail ou à moins que le défaut de fournir du travail soit occasionné par un acte dépendant de circonstances hors du contrôle de l'Employeur et que celui-ci ne puisse aviser chaque employé avant l'heure normale du début de l'équipe à laquelle il appartient. L'avis doit être donné à un représentant syndical.

Le

Le paragraphe qui précède ne s'applique pas aux services de la cafétéria et de la buanderie lors de tempêtes de neige. Lorsqu'une telle éventualité empêche le retour de la majorité des élèves, l'Employeur convient de payer un minimum de quatre (4) heures de salaire à tout employé qui se présente au travail au début de sa journée de travail, l'Employeur se réservant toutefois le droit de lui assigner tout travail disponible que l'employé est en mesure d'exécuter. L'employé en retard verra la garantie de quatre (4) heures de salaire réduite d'autant de minutes qu'il est en retard.

14.11 Si l'employé est rappelé au travail après avoir poinçonné sa carte et quitté sa place de travail, on devra alors le faire travailler au moins pendant deux (2) heures payables au taux en vigueur s'il a déjà travaillé.

14.12 L'employé qui travaille pour huit (8) heures sur une équipe qui commence après 3:00 heures p.m. aura droit à une prime d'équipe de \$0.25 l'heure. Il est entendu que le gardien de nuit n'a pas droit à ladite prime.

Dans le moment, il n'y a que deux (2) employés qui sont des préposés à l'entretien, qui ont droit à cette prime.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

15.01 L'Employeur reconnaît les congés statutaires suivants pour lesquels tout employé recevra sa paie d'une journée normale de travail pourvu qu'il ait travaillé le jour de travail qui précède le congé statutaire et le jour de travail qui suit le congé statutaire sauf si son absence a été autorisée et approuvée par l'Employeur ou a été causée par une raison sérieuse hors du contrôle de l'employé:

L'après-midi

L'après-midi du 31 décembre
16.04 Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Confédération
16.05 Fête du Travail
Fête de l'Action de Grâce
L'après-midi du 24 décembre
Jour de Noël
Lendemain de Noël

15.02 Les congés statutaires peuvent être changés d'un commun accord des parties afin de les faire coïncider avec le calendrier scolaire de l'institution.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES

16.01 L'année de vacances est du 1er mai au 30 avril.
Le droit aux vacances annuelles des employés sera calculé en relation du service continu au 30 avril de chaque année.

16.02 Les employés qui comptent moins d'un (1) an de service le premier (1er) mai de l'année en cours ont droit à des vacances payées d'une (1) journée ouvrable pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. Ces vacances seront payées au taux de 4% du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

16.03 Les employés qui comptent un (1) an de service ou plus le premier (1er) mai de l'année en cours ont droit à des vacances payées d'une durée de deux (2) semaines au taux de 4% du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

16.04

16.04 Les employés qui comptent quatre (4) ans de service ou plus le premier (1er) mai de l'année en cours ont droit à des vacances payées d'une durée de trois (3) semaines au taux de 6% du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

16.05 Les employés qui comptent dix (10) ans de service ou plus le premier (1er) mai de l'année en cours ont droit à des vacances payées d'une durée de quatre (4) semaines au taux de 8% du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.

16.06 La rémunération des vacances est versée à chaque employé avant son départ pour ses vacances. Dans le cas de la division de la cafétéria et de la buanderie, le montant dû aux employés qui sont mis à pied à différentes périodes de l'année lorsque les élèves sont absents leur sera payé lors de leur départ à la fin de l'année scolaire. Le chèque de paie leur sera remis la dernière journée travaillée.

16.07 Quand un employé termine son emploi, il reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit en vertu de la présente convention collective de travail.

16.08 La préférence pour le choix des vacances sera accordée aux employés selon leur ancienneté. Ils devront faire part de leur choix à l'Employeur avant le premier (1er) juin de chaque année. Toutefois, les employés ne pourront exiger de prendre, pendant les mois d'été, plus de trois (3) semaines continues de vacances, la troisième semaine devant être prise, avant ou après la période de fermeture de quinze (15) jours du Collège pour vacances, pendant l'été. S'il y a conflit entre des employés, l'Employeur décidera selon le principe ci-haut mentionné. C'est l'intention de l'Employeur actuellement de diviser, à peu près également, le nombre d'employés qui prendront leur troisième (3ème) semaine de vacances avant ou après la période de fermeture de quinze (15) jours du Collège pour vacances.

16.09

16.09 Lors de l'affichage de la liste des employés au premier (1er) mai de chaque année, l'Employeur indiquera aussi la période de fermeture du Collège pour vacances durant l'été.

17.05 L'Employeur pourra, à sa discrétion, accorder à
ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX d'absence sans solde pour

17.01 a) Dans le cas du décès du conjoint (tel que défini à la Loi 126) d'un employé, cet employé aura droit à un congé d'une durée de quatre (4) jours de huit (8) heures chacun payé à son taux horaire régulier, pourvu qu'il ait été normalement cédulé pour travailler ces jours, ~~pour pouvoir assister aux funérailles. A moins d'entente contraire, ce congé se terminera à la fin de la journée de travail de l'employé le jour des funérailles.~~

b) Dans le cas de décès dans la famille immédiate d'un employé, cet employé aura droit à un congé d'une durée maximum de trois (3) jours de huit (8) heures chacun payé à son taux horaire régulier, pourvu qu'il ait été normalement cédulé pour travailler ces jours, pour pouvoir assister aux funérailles. A moins d'entente contraire, ce congé se terminera à la fin de la journée de travail de l'employé le jour des funérailles. Les mots "famille immédiate" signifient: enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère.

17.02 De la même façon, un employé aura droit à une journée de congé pour assister aux funérailles dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils et de sa petite-fille.

17.03 Dans le cas de la naissance de son enfant, l'employé aura droit à une journée de congé de huit (8) heures payée à son taux horaire régulier le jour même de la naissance pourvu qu'il ait été normalement cédulé pour travailler ce jour.

17.04

17.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, l'employé concerné doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

17.05 L'Employeur pourra, à sa discrétion, accorder à tout employé un permis d'absence sans solde pour des raisons valables.

17.06 Lors du décès d'une personne mentionnée aux articles 17.01 et 17.02, l'employé aura droit à une journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à plus de trois cent cinquante (350) kilomètres et plus du lieu de résidence de l'employé concerné.

ARTICLE 18 - CONGE DE MATERNITE

18.01 L'employée enceinte a droit au congé de maternité prévu aux Règlements sur les normes du travail.

18.02 A la fin de ce congé de maternité tel que prévu à l'article 18.01, l'employée aura droit à un congé additionnel de deux (2) mois sans solde pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins deux (2) semaines de la date prévue de son retour au travail.

ARTICLE 19 - TAUX DE SALAIRE ET PAIE

19.01 Les taux de salaire qui apparaissent à l'Annexe "B" font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

19.02

19.02 La paie est remise au plus tard le jeudi après-midi pour les deux (2) semaines terminées le dimanche précédent. La paie doit contenir les informations suivantes:

- a) le nom et le prénom de l'employé;
- b) la fin de la période de paie;
- c) le taux de salaire;
- d) le nombre d'heures régulières;
- e) le nombre d'heures supplémentaires et toute prime, s'il y a lieu;
- f) les déductions faites;
- g) le montant net payé.

19.03 Toute erreur de plus de \$5.00 sur la paie de l'employé sera remboursée sans délai à l'employé par l'Employeur en autant que l'employé aura averti l'Employeur de son absence.

ARTICLE 20 - ASSURANCE-GROUPE

20.01 Examen médical

L'employé doit se conformer aux exigences des règlements gouvernementaux et produire un certificat de bonne santé.

L'employé qui a été malade pendant une période prolongée doit présenter, à son retour, un certificat de son médecin à l'effet qu'il est en bonne santé et peut remplir sa tâche. Si l'Employeur juge à propos, pour toute autre raison de demander à un employé de subir un examen médical, cet employé se rendra chez le médecin choisi par l'Employeur, présentera sa carte d'assurance-maladie, mais tout montant chargé par le médecin pour la préparation du rapport, s'il y en a, sera payé par l'Employeur.

20.02 La prime d'assurance-groupe est défrayée à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par l'employé.

ARTICLE 21

ARTICLE 21 - VETEMENTS DE TRAVAIL

21.01 L'Employeur continuera à fournir les tabliers et les casques aux employés du service de la cafétéria qui en reçoivent présentement. De plus, l'Employeur s'engage à fournir un sarrau au boucher.

ARTICLE 22 - REGIME DE RETRAITE ET JOURS DE MALADIE

22.01 Les parties sont sujettes au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics tel que prévu à la Loi 4 sanctionnée le 22 décembre 1973.

22.02 Les employés qui sont malades auront droit à sept (7) jours de maladie payés et ce, pour la période couvrant le 1er juillet de chaque année au 31 mai de l'année suivante.

22.03 Toute journée de maladie non utilisée durant la période prévue à l'article 22.02 ci-avant sera remboursée à l'employé et ce, dans la première semaine complète du mois de juin.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective de travail est en vigueur à partir de la date de sa signature pour se terminer le 14 octobre 1984.

Toutefois,

Toutefois, il est entendu entre les parties qu'il y aura rétroactivité sur les salaires seulement selon les heures travaillées depuis le 15 octobre 1981 jusqu'au 16 mars 1982. Cette rétroactivité sera payée aux employés au plus tard deux (2) semaines après la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants autorisés, ont signé la présente convention collective de travail à Rigaud, le 16ième jour de mars 1982.

CLERCS SAINT-VIATEUR
Collège Bourget

SYNDICAT DES SALAIRES DU
COLLEGE BOURGET (Rigaud)
(C.S.D.)

<u>Jean Lefebvre</u>	<u>Emilien Patenaud</u> Prés.
<u>M. Chouard</u>	<u>René Gauthier</u>
<u>Jean Foch-Lefebvre</u>	<u>Stéphane Gauthier</u>
	<u>René Gauthier</u>

ANNEXE "A - 1"

COLLEGE BOURGET

ANCIENNETE DES EMPLOYES DE SOUTIEN PRESENTS AU 16 03 82

SERVICE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENTRETIEN

ARSENAULT Bernard	08 02 78
CHARETTE Mme Anita	19 02 73
CHAUSSE Jean-Louis	01 05 79
CHEVRIER Bernard	08 09 76
CHEVRIER Daniel	29 06 78
CHICOINE Denis	04 09 78
DE BELLEFEUILLE Gérald	12 07 76
DECOSTE Mme Lucille	21 02 74
LALONDE Denis	20 03 75
LALONDE Ovide	14 06 72
LALONDE Mme Thérèse	15 09 75
LORTIE Rémi	19 05 71
QUESNEL Marcel	14 01 80
RHEAUME Mlle Jeannine	02 10 72
SEGUIN Mlle Réjeanne	09 09 77
SEGUIN Serge	25 05 81
THERIAULT Edgar	03 06 75
TROTTIER Yvon	03 01 79

SERVICE DES CAFETERIAS ET DE LA BUANDERIE

BEAUDOIN Mme Louissette	08 08 77
BRAZEAU Mme Nicole	13 11 73
CHARPENTIER Benoit	26 04 76
COURCHESNE Eusèbe	06 09 71
D'AMOUR Claude	03 09 80
D'AMOUR Mme Paulette	30 05 78
DE BELLEFEUILLE Eloi	17 02 75
DECOSTE Daniel	10 06 74
DICAIRE Mme Gabrielle	01 10 73
EMOND Mme Rosanne	22 08 77
FAUBERT Marcel	03 02 75
GERMANO Michel	30 01 78
HANDFIELD Gilles	02 09 80
LALONDE Albert	07 09 76
LALONDE Gérard	18 09 78
LANTEIGNE Mme Anita	21 11 74
LAROCQUE Mlle Francine	08 09 69
LAROCQUE Mlle Ginette	08 09 69
LETOURNEAU Mme Noella	24 08 70
MALLETTE Gilles	03 09 68
OUELLETTE Mme Jacqueline	04 09 79
PAYETTE Mme Rolande	15 09 69
RHEAUME Mlle Carmen	11 12 74
ROBICHAUD Emilien	21 08 72
ROBICHAUD Mme Jeannine	31 08 67
VALLEE Mme Jeanne	16 10 68

ANNEXE " B "

	<u>15 oct 81</u>	<u>15 oct 82</u>	<u>15 oct 83</u>
<u>SERVICE DE CAFETERIAS - CUISINE GENERALE</u>			
Cuisinier #1	8.29	9.28	10.39
Cuisinier #2	7.76	8.69	9.73
Pâtissier	8.29	9.28	10.39
Aide-cuisinier	6.69	7.49	8.39
Boucher *Plus PRIME de \$0.20/hre	7.55	8.46	9.48
Magasinier-légumier **Plus PRIME de \$0.12/hre	6.69	7.49	8.39
Préposé (e) aux aides-généraux	6.46	7.24	8.11
Aide-général (homme) <i>gl</i>	6.11	6.84	7.66
Aide-général (femme) <i>gl</i>	6.11	6.84	7.66
Entretien ménager ***Plus PRIME de \$0.25/hre pour travail de nuit	6.11	6.84	7.66
<u>SERVICE DE LA BUANDERIE</u>			
Buandière	6.37	7.13	7.99
Aide-buandière	6.19	6.93	7.76
<u>SERVICE DES RESIDENCES ET DES TERRAINS</u>			
Journalier d'entretien extérieur	6.11	6.84	7.66
Journalier d'entretien ménager (homme ou femme) <i>gl</i>	6.11	6.84	7.66

A N N E X E " B " (SUITE)

	<u>15 oct 81</u>	<u>15 oct 82</u>	<u>15 oct 83</u>
<u>SERVICE DE L'ARENA</u>			
Responsable	7.55	8.46	9.48
Préposé à l'entretien - apprenti	7.01	7.85	8.79
<u>SERVICE DE LA PISCINE ET DU GYMNASÉ</u>			
Responsable	7.01	7.85	8.79
Préposé à l'entretien - apprenti	6.11	6.84	7.66
<u>SERVICE DE L'EQUIPEMENT</u>			
Camionneur	7.55	8.46	9.48
<i>yl</i> Homme de maintenance spécialisée #1	8.15	9.13	10.23
<i>yl</i> Homme de maintenance spécialisée #2	7.55	8.46	9.48
<i>yl</i> Homme de maintenance générale #1	7.55	8.46	9.48
<i>yl</i> Homme de maintenance générale #2	7.01	7.85	8.79
Gardiens	6.11	6.84	7.66
<i>yl</i> Hommes de maintenance (Meubles)	8.97	10.05	11.26
<i>yl</i> Hommes de maintenance (Machinerie)	9.50	10.64	11.92