

M-18143-01

'82 FEB 16 13'07

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue

entre



LE CONSEIL DES SYNDICATS HOSPITALIERS DE MONTREAL INC.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DU C.S.H.M. Inc.

1er juillet 1981 - 30 juin 1984

VRAIE COPIE

Lucille J. J. J. J., Présidente
Claire Patry, Secrétaire

Copie conforme à l'original.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	Dispositions générales	1
2	Définition des termes	2
3	Droits de la direction	5
4	Objet	6
5	Droits des salariés	7
6	Reconnaissance et droits du Syndicat	10
7	Régime syndical	12
8	Retenues syndicales	13
9	Liberté d'action syndicale	15
10	Comité de griefs	19
11	Procédures de griefs et d'arbitrage	20
12	Ancienneté	23
13	Promotion, Transfert et Rétrogradation	26
14	Procédure de déplacement (Bumping) et/ou mise à pied	28
15	Fermeture, Dissolution, Fusion ou Affiliation, Placement en garantie	29
16	Heures et semaine de travail	31
17	Temps supplémentaire	32
18	Congés fériés payés	33
19	Congé annuel (Vacances)	35

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
20	Avantages sociaux	38 à 44
21	Uniformes	45
22	Paieement des salaires	46
23	Privilèges acquis	49
24	Contrat à forfait	50
25	Titres d'emploi et salaires	51 à 57
26	Prime d'ancienneté	58
27	Assurance-responsabilité	59
28	Durée et rétroactivité	60
Annexe I	Description des privilèges acquis	61
Annexe II	Congés-maladie - Régime d'assurance-vie, maladie et salaire.	64 à 68

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

- 1.01 L'Employeur traite ses salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 1.02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.
- 1.03 L'Employeur fournit aux salariés l'équipement et le matériel de bureau nécessaires dans l'accomplissement de leur tâche. Il convient aussi à leur fournir des endroits propres et adéquats.

Toute plainte relative à ce sujet est référée directement au Comité de griefs pour décision. A défaut du Comité de griefs de rendre sa décision dans les quinze (15) jours suivant leur rencontre, le salarié lésé ou le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs prévue à l'article 11 des présentes.

ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES

- 2.01 Le mot "Employeur" désigne le Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc.
- 2.02 Le mot "Syndicat" désigne le Syndicat des Employés de Bureau du C.S.H.M. Inc.
- 2.03 Le mot "salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
- Ce terme comprend également le délégué libéré pour activités syndicales, les griefs, les arbitrages et la négociation des conventions collectives.
- 2.04 Les mots "salarié régulier à temps complet" désignent tout salarié ayant terminé sa période d'essai et qui travaille normalement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.
- Cependant, le droit d'ancienneté d'un salarié qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.
- 2.05 Les mots "salarié à l'essai" désignent tout salarié en voie de se qualifier pour devenir salarié régulier et qui n'a pas complété soixante (60) jours ouvrables de travail pour l'Employeur depuis sa date d'entrée en service.
- Le salarié à l'essai a droit aux avantages prévus à la présente convention, mais il ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.
- En cas de cessation d'emploi du salarié à l'essai qui a complété cinquante-cinq (55) jours ouvrables de travail, l'Employeur lui donne un avis de trois (3) jours à cet effet. Ces trois (3) jours peuvent cependant s'ajouter à la période d'essai, pourvu que l'avis soit envoyé avant l'expiration de la période d'essai.
- Pour les fins d'application du présent article, la date d'entrée en service d'un salarié est celle où il a commencé à travailler pour l'Employeur, à la condition toutefois, que son service n'ait pas été interrompu pendant une période excédant trente (30) jours de calendrier.

2.05
(suite)

Si une telle interruption s'est produite, sa date d'entrée en service devient celle de son retour au travail en suivant toujours la condition de non-interruption telle que précitée.

Le salarié à l'essai acquiert automatiquement son statut de salarié régulier à temps complet, après avoir complété soixante (60) jours ouvrables de travail, à moins d'avis de congédiement dans les délais prévus.

En cas de congédiement, l'Employeur rencontre le salarié et le Syndicat et donne les raisons du congédiement.

2.06

Les mots "salarié spécial" désignent le salarié embauché pour remplacer un salarié absent, pour congé avec ou sans solde, maladie, accident, vacances ou pour effectuer un travail temporaire pour une période de moins de trois (3) mois.

La présente convention collective ne s'applique pas au salarié spécial embauché pour une période de moins de trois (3) mois.

Toutefois, s'il a plus de trois (3) mois consécutifs au service de l'Employeur, il devient soumis aux stipulations de l'article traitant des "retenues syndicales" dès son embauche et il a droit aux avantages suivants de la convention collective:

1- Congés de maladie;

2- congés statutaires.

Le salarié spécial qui a complété un (1) an de service, a droit à l'ajustement du coût de la vie et voit son salaire indexé s'il y a lieu et a droit aux augmentations contractuelles prévues aux présentes.

2.07

Le mot "poste" désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus à l'article 25.

2.08

Les mots "collaborateur immédiat" désignent l'employé de bureau, avec qui un salarié collabore dans l'exécution de son travail.

- 2.09 Les mots "supérieur autorisé" désignent une personne nommée par le Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc. Cette personne sera désignée à l'occasion de la signature de la convention collective ou par un avis écrit de trente (30) jours dans les cas de changement.
- 2.10 Le mot "transfert" ou "mutation" désigne la permutation d'un salarié d'un poste à un autre poste avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant un salaire identique.
- 2.11 Le mot "promotion" désigne la permutation d'un salarié d'un poste à un autre poste comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé.
- 2.12 Le mot "rétrogradation" désigne la permutation d'un salarié d'un poste à un autre poste comportant des responsabilités moindres et un salaire moins élevé.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

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

3.02 Engagement syndical

Un salarié ne peut collaborer ni travailler à la création ou en faveur de toute organisation syndicale rivale, ou advenant une scission au sein d'un syndicat membre du Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc., lors de luttes internes entre syndicats membres du Conseil, en période de maraudage lorsque les intérêts du Conseil sont en péril.

Non seulement le salarié se doit de refuser de collaborer, mais il est juge en la matière et aucune sanction ou mesure disciplinaire ne peut être prise contre lui. Cependant, le travail demandé devra être soumis à la prochaine réunion du Comité Exécutif du Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc. qui en fera une évaluation et décidera de la mesure à prendre.

ARTICLE 4 - OBJET

4.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par l'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 5 - DROITS DES SALARIES

- 5.01 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12) mois.
- 5.02 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins que ledit aveu n'ait été signé en présence du représentant du Syndicat ou que l'Employeur puisse prouver que ledit aveu a été signé librement et volontairement.
- 5.03 Sur demande au supérieur autorisé, un salarié peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire. Ce dossier comprend:
- 1- La formule d'engagement;
 - 2- toute autorisation de déduction;
 - 3- les rapports disciplinaires;
 - 4- les demandes de mutation (transfert) ou promotion.
- 5.04 Un salarié ne peut être permuté pour des raisons de favoritisme ou comme mesure disciplinaire, à moins, dans le dernier cas, d'entente entre les parties.
- 5.05 L'Employeur doit remettre, au moment du départ d'un salarié qui quitte son emploi, une attestation écrite indiquant les différents titres d'emploi occupés par ce salarié, depuis son entrée en service et la durée pendant laquelle le salarié a occupé chacun des titres d'emploi.
- 5.06 Un officier du Conseil ne doit pas donner de directives aux salariés visés par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail, il doit passer par le supérieur autorisé.

5.07 Mesures disciplinaires - Plaintes

Dans le cas de plaintes soumises par l'Employeur ou le Syndicat concernant un salarié ou un représentant de l'Employeur, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié sans le consentement de l'Employeur et du Syndicat.

A cette fin, l'Employeur ou le Syndicat soumet au Comité de griefs les motifs allégués pour que telle mesure disciplinaire soit imposée.

Lors de son enquête, le Comité de griefs peut convoquer les personnes impliquées et doit donner au salarié, passible d'une mesure disciplinaire, l'opportunité de produire une défense pleine et entière.

Ce Comité a pour tâche d'entendre toute plainte qui peut lui être soumise et de prendre les décisions qui semblent les plus justes et équitables dans les circonstances. Cependant, la décision du Comité devra être unanime, dans ce cas, elle est finale et tient lieu de sentence arbitrale de grief au sens du Code du Travail et de la présente convention collective. Elle lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié.

Pour fins d'auditions, le Comité possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux arbitres d'un Conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Il est maître de la procédure.

A défaut d'unanimité ou de majorité du Comité de griefs, aucune mesure disciplinaire ne peut alors être imposée, cependant la partie lésée pourra recourir à la procédure de griefs prévue à l'article 11, alors copies du grief et des procès-verbaux seront envoyées au Syndicat et à l'arbitre unique devant siéger en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

Seuls les avis écrits communiqués au salarié et au Syndicat constituent le dossier disciplinaire du salarié.

5.08

Congédiement

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de mœurs, la procédure à suivre est la suivante:

- 1- Un avis de congédiement est envoyé au salarié et au Syndicat. Dans les cinq (5) jours suivant l'avis de congédiement, le Comité de griefs se rencontre. L'Employeur indique au Syndicat et au salarié, si celui-ci est présent, les motifs qui ont provoqué cette décision.
- 2- S'il y a accord unanime ou majoritaire du Comité de griefs, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre formalité, cependant, le salarié conserve son droit de recours à l'arbitrage.

Congédiement à l'arbitrage

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement dans les quinze (15) jours suivant la réception par l'Employeur et l'arbitre unique, d'une copie du grief, le salarié commence à recevoir l'équivalent du salaire qu'il recevrait s'il était au travail à partir de la seizième (16ième) journée de la réception, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cependant, cette somme ne peut excéder l'équivalent de trente (30) jours de travail.

ARTICLE 6 - RECONNAISSANCE ET DROITS DU SYNDICAT

- 6.01 L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- 6.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 6.03 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du président local du Syndicat ou de son remplaçant dûment mandaté.
- 6.04 Les militants et les officiers libérés ne peuvent jouer au niveau du Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc. le rôle d'un salarié régulier. Cependant, la présente convention collective ne peut empêcher la libération ou l'embauche de militants ou d'officiers pour accomplir le rôle qui leur est dévolu par les statuts et règlements du Conseil.
- Toute mésentente relative à ce sujet est référée directement au Comité de griefs pour étude et décision. Le Comité de griefs saisi de la plainte doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la rencontre. Advenant que le délai de quinze (15) jours ne peut être respecté ou si aucune entente n'intervient, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure de griefs prévue à l'article 11.
- 6.05 Les employés exclus de l'unité de négociation ne rempliront aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied. Cependant, si après l'application des dispositions de la présente convention collective, aucun des salariés de l'unité de négociation ne possède les qualifications requises pour remplir un emploi vacant, il sera alors comblé à la discrétion de l'Employeur parmi les personnes hors de l'unité de négociation.
- Cependant, celles-ci devront être assujetties à l'article 8 des Retenues Syndicales.

- 6.06 Un représentant du Syndicat peut consulter le dossier d'un salarié hors la présence de celui-ci mais avec sa permission écrite. Le dossier comprend les informations énumérées au paragraphe 5.03
- 6.07 Toute correspondance officielle de l'Employeur, le Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc., avec le Syndicat est expédiée au président du Syndicat avec copie au secrétaire.
- 6.08 Toute correspondance officielle du Syndicat avec l'Employeur est expédiée au supérieur autorisé.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL

- 7.01 Tout salarié régulier à temps complet et tout salarié spécial, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

- 7.02 Tous les nouveaux salariés, dès leur embauche, doivent devenir membres du Syndicat, comme condition du maintien de leur emploi.

- 7.03 L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu des paragraphes 7.01 et 7.02, de congédier un salarié, parce que le Syndicat l'a refusé comme membre ou éliminé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article "Retenues Syndicales".

ARTICLE 8 - RETENUES SYNDICALES

- 8.01 a) L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paye de chaque salarié, dès leur embauche, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, ou un montant égal à celle-ci et remet, une fois par mois, les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception au trésorier du Syndicat.
- b) En même temps que chaque remise, l'Employeur remet au Syndicat un bordereau donnant les informations suivantes quant à chaque salarié:
- 1- Nom
 - 2- Prénom
 - 3- Statut
 - 4- Titre d'emploi
 - 5- Montant perçu
- Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.
- 8.02 L'Employeur retient, sur réception d'une autorisation dûment signée par un nouveau membre, le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- 8.03 Si un salarié est absent du travail, la déduction de la cotisation syndicale sera prise à même les sommes touchées par le salarié pour cette période d'absence. Cependant, le salarié qui ne reçoit aucune somme d'argent de l'Employeur, ne paye aucune cotisation syndicale. Dans ce cas, l'Employeur indique la raison de l'absence en regard du nom de ce salarié apparaissant sur l'état détaillé mentionné au paragraphe 8.01 ci-dessus.
- 8.04 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire-Général du Travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent, jusqu'à la décision du Commissaire du Travail ou du Tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

8.05

Le salarié travaillant moins de trente (30) heures par mois ne peut être appelé à payer un montant égal à plus de la moitié (1/2) de la cotisation syndicale mensuelle fixée par le Syndicat.

ARTICLE 9 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers locaux, de ses délégués, de ses représentants locaux et des membres du Comité de griefs ou de tout autre comité formé en vertu de la présente convention collective. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste, dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.
- 9.02 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux assemblées du Syndicat et autres activités syndicales. Cependant, ces absences devront être approuvées par le supérieur autorisé lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 9.03 Le nombre total maximum des journées payées en vertu de 9.02 pour l'ensemble des salariés au service de l'Employeur visé par l'accréditation est fixé comme suit:
Dix (10) jours par année.
- 9.04 Les journées allouées en vertu du paragraphe 9.03 ne comprennent pas le temps alloué pour la préparation et la négociation de la convention collective de travail, la procédure de règlement de griefs et les rencontres des différents comités conjoints. Ces jours sont payés et alloués après entente avec le supérieur autorisé ou le représentant du Conseil lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 9.05 Après demande au supérieur autorisé ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur ou intérieur du Syndicat peut rencontrer sur les lieux du travail, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

- 9.06 Les représentants intérieurs du Syndicat peuvent rencontrer les autorités du Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc. sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer les salariés sur les lieux du travail dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent à l'endroit prévu au paragraphe 9.15 et après demande au supérieur autorisé ou à son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants intérieurs du Syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 9.07 A l'occasion d'un arbitrage sur les lieux du travail, l'agent syndical, l'intéressé et/ou les témoins sont libérés sans perte de salaire. Dans un cas de grief collectif, un maximum de deux (2) salariés intéressés du Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc. ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal. Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu sur les lieux du travail, les salariés peuvent s'absenter aux conditions ci-dessus énumérées.
- 9.08 Deux (2) salariés membres du Syndicat sont autorisés à assister, sans perte de salaire, à toute séance de négociations. Cependant, ces derniers, sur demande, peuvent s'adjoindre un ou des salariés représentant un titre d'emploi.
- 9.09 Tout salarié, membre d'un comité conjoint (Employeur-Syndicat) ne subit pas de perte de salaire lorsque, durant les heures régulières de travail, il est appelé à siéger avec les représentants de la direction à une séance de ce comité conjoint.
- L'horaire de travail de ce salarié n'est en aucune façon modifié du fait de ladite libération, à moins d'entente entre les parties.
- A moins de raison valable, les réunions d'un comité conjoint se tiennent le jour durant les heures normales de travail.

9.10 Fonction Syndicale

Tout salarié appelé par la centrale à laquelle son Syndicat est affilié, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (six (6) mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits à la date de son départ, mais il ne reçoit ni n'acquiert de la part de l'Employeur aucun salaire et bénéfice. Le Syndicat doit demander par écrit, trente (30) jours à l'avance, ce congé sans solde et fournir à l'Employeur les détails que celui-ci juge utiles. Le salarié exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective alors en vigueur, si le salarié paye d'avance en entier, la prime (portion Employeur-employé) pour son assurance et que les clauses du contrat d'assurance le permettent.

9.11 S'il s'agit d'une fonction non électorale, le salarié doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, il ne peut exiger de revenir au service de l'Employeur et il est considéré comme ayant donné sa démission.

9.12 Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.

9.13 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.11 et 9.12, doit donner à l'Employeur, un préavis d'au moins quinze (15) jours.

9.14 Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'Employeur reprend ce salarié à l'emploi qu'il occupait habituellement au moment du début de son congé, si celui qui l'occupe à son retour, a moins d'ancienneté que lui. Si son emploi n'existe plus, l'Employeur l'assigne à un autre emploi dont le taux de salaire est équivalent à celui de l'emploi qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.

9.15 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un endroit dans les locaux du Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc., que le Syndicat peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés, pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

9.16 Dans les cas où l'endroit ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un tiroir ou une filière fermant à clef et qui n'est utilisé que pour des archives.

ARTICLE 10 - COMITE DE GRIEFS

- 10.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le Syndicat et l'Employeur conviennent de former un "Comité de griefs" composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- 10.02 Le Comité a pour mandat de rechercher des solutions à tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre des parties.
- Avant de porter un grief à l'arbitrage, le Comité aura pour tâche d'entendre toute plainte qui peut lui être soumise et de prendre les décisions qui lui semblent les plus justes et équitables dans les circonstances. Cependant, la décision du Comité devra être unanime, dans ce cas, elle est finale et tient lieu de sentence arbitrale de grief au sens du Code du Travail et de la présente convention collective. Elle lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié.
- 10.03 Le Comité siège au besoin. Il peut être convoqué par l'une ou l'autre des parties. La convocation doit indiquer l'objet, le lieu et la date de la rencontre. Telle assemblée doit être convoquée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et ce, dans les dix (10) jours de la connaissance des faits.
- Pour fins d'auditions, le Comité possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux arbitres d'un Conseil d'arbitrage pour régler les différends. Il est maître de la procédure.
- 10.04 A défaut d'unanimité du Comité de griefs, la partie lésée pourra recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 11 des présentes.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Dans les cas de griefs, désaccords, mésententes ou mesures disciplinaires concernant les conditions de travail, dont un (1) salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat désire discuter avec la direction, la procédure est la suivante:
- 11.02 Le(s) salarié(s) seul(s) ou accompagné(s) d'un représentant syndical, ou le Syndicat comme tel, doit dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, le soumettre par écrit au supérieur autorisé ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief. A défaut de réponse, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, l'une ou l'autre des parties doit référer le grief au Comité de griefs.
- 11.03 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 11.02 constitue par lui-même une demande d'arbitrage. La rédaction d'un grief peut être amendée mais cet amendement ne doit pas résulter en une demande entièrement nouvelle, n'ayant aucun rapport avec la demande originale.
- 11.04 A défaut d'unanimité du Comité de griefs, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage et nomme l'un des arbitres mentionnés au paragraphe 11.07.
- 11.05 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination.
- 11.06 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 11.07 Les personnes dont les noms suivent peuvent agir comme arbitre.
Jean Denis Gagnon - André Montpetit
- Dans l'impossibilité d'obtenir les services des arbitres ci-haut mentionnés dans un délai raisonnable, avant de demander au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer d'office un arbitre, les deux (2) parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre et ce, à même la liste annotée d'arbitres du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre. A défaut d'entente, l'article 11.08 s'applique.

- 11.08 Les deux (2) parties s'entendent sur le choix de l'arbitre unique ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre partie demande au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer d'office un arbitre. Ce choix est fait à même la liste annotée d'arbitres du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 11.09 L'arbitre unique peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage, à moins qu'elle ait des raisons jugées valables par l'arbitre unique.
- 11.10 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un conseil arbitral constitué pour régler les différends. Dans le cas d'un grief pour modification dans les conditions de travail non prévues à la convention, le fardeau de la preuve incombe à L'Employeur.
- 11.11 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre apprécie la charge du travail.
- 11.12 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé peut d'abord faire décider par l'arbitre unique saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre unique lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.
- Si l'arbitre unique conclut au paiement d'une somme d'argent il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux imposé par la loi à compter de la date du dépôt du grief ou de la date où cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 11.13 Les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou du salarié.

- 11.14 En aucune circonstance l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.15 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre unique a le pouvoir de maintenir la décision de l'Employeur, l'annuler ou la modifier ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer le paiement de toute compensation ou des dommages auxquels un salarié pourrait avoir droit.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

- 12.01 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de l'emploi au service de l'Employeur depuis la dernière date d'entrée en service, de tout salarié régulier à temps complet régi par les présentes, le tout sujet aux modalités et restrictions prévues ci-après. L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier. Pour les fins du présent article, la date d'entrée en service est celle apparaissant au paragraphe 2.05 de la présente convention.
- 12.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de soixante (60) jours de travail au service de l'Employeur. Une fois cette période complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.03 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom
 - numéro d'assurance sociale ou numéro d'employé
 - ancienneté
- Pour les années subséquentes, la liste de la dernière période de l'année de calendrier produite aux termes du paragraphe 8.01, est utilisée aux fins de l'établissement de l'ancienneté.
- 12.04 Cette liste d'ancienneté est affichée au bureau, le ou vers le 15 février de chaque année pendant une période de trente (30) jours. Copie de la liste est remise au Syndicat.
- Pendant cette période d'affichage, tout salarié intéressé doit, s'il y a lieu, demander par écrit la correction de la liste. A l'expiration du délai de trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

12.04
(suite)

Le salarié, absent pendant toute la période d'affichage, peut demander par écrit la correction de la liste d'ancienneté dans les délais prévus au paragraphe 11.02. Si l'ancienneté est corrigée à la suite de cette demande, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que pour les fins suivantes:

- Quantum de congé annuel 1982 (période de calcul des congés annuels comprise entre le 1er mai 1981 et le 30 avril 1982)
- prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 1981
- sécurité d'emploi.

12.05

Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1- Mise à pied, pendant douze (12) mois;
- 2- absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail pendant les douze (12) premiers mois;
- 3- absence pour accident de travail;
- 4- absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la présente convention;
- 5- congé de maternité prévu à la présente convention.

12.06

Le salarié conserve son ancienneté dans le cas suivant:

- Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail, du treizième (13ième) au trente-sixième (36ième) mois de cet accident ou maladie.

12.07

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1- Abandon volontaire de son emploi;
- 2- renvoi;
- 3- mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- 4- refus ou négligence du salarié mis à pied, d'accepter de reprendre le travail dans les quinze (15) jours de l'envoi d'une lettre à sa dernière adresse connue, sans excuse valable.

12.07
(suite)

Le rappel par l'Employeur de même que l'acceptation du salarié de revenir au travail, se font par lettres recommandées expédiées à la dernière adresse connue du salarié d'une part, et à l'Employeur d'autre part;

- 5- absence sans donner avis et/ou sans excuse valable excédant trois (3) jours consécutifs;
- 6- absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail après le trente-sixième (36ième) mois d'absence.

ARTICLE 13 - PROMOTION, TRANSFERT ET RETROGRADATION

- 13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché sur les lieux du travail, durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Si l'Employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le Syndicat avise l'Employeur et ce dernier la lui remet.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- Le titre et la définition apparaissant à la convention;
- 2- le salaire s'il y a eu entente;
- 3- le service ou le département;
- 4- la période d'affichage.

L'affichage peut comporter également, à titre purement indicatif toute autre indication susceptible de renseigner les salariés.

- 13.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

- 13.03 Tout salarié intéressé à obtenir ce poste présente sa candidature, par écrit, dans le délai d'affichage au supérieur autorisé.

- 13.04 Lorsqu'un salarié présente sa candidature pour un poste vacant, l'Employeur transmet copie de sa demande au Syndicat.

- 13.05 Le poste doit être accordé et est comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

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

- 13.06 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 13.07 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur. Au cas où elles ne sont pas affichées, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits.
- 13.08 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Au cours de cette période d'essai, le salarié peut réintégrer volontairement son ancien poste ou à la demande de l'Employeur si le candidat ne répond pas aux exigences normales de la tâche.
- 13.09 Dans les cas prévus au paragraphe 13.08, le retour à l'ancien poste s'effectue sans préjudice aux droits acquis du salarié à son ancien poste.
- Cependant, pour les fins du présent article, si aucun candidat ne postule un poste, ou si aucun de ceux qui ont postulé un poste, en regard du poste à combler, ne peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche, le poste sera comblé à la discrétion de l'Employeur.
- 13.10 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.
- 13.11
- 1- Dans les cas de promotion, le salarié reçoit dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce nouveau titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'il quitte.
 - 2- Dans les cas de transfert, le paragraphe 2.10 s'applique.
 - 3- Dans les cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaires à l'échelon correspondant à ses années de service auprès de l'Employeur.

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE DEPLACEMENT (BUMPING) ET/OU MISE A PIED

14.01 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter, à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Chaque salarié ainsi déplacé (bumping) peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

14.02 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) en vertu du paragraphe 14.01, reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.03 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu du paragraphe 14.01 peuvent se faire simultanément ou successivement.

14.04 Le salaire d'un salarié affecté par les dispositions du présent article est déterminé selon les modalités suivantes:

- 1- Le salarié ne subit aucune diminution de salaire pour l'année en cours "1er juillet au 30 juin de l'année subséquente".
- 2- L'année suivante, il devient hors échelle et s'il y a lieu, l'augmentation de salaire est de:
 - a) La moitié de ce qui est prévu à la convention est ajoutée au salaire du salarié;
 - b) l'autre moitié est donnée au salarié sous forme de montant forfaitaire et couvre l'année du "1er juillet au 30 juin de l'année subséquente".

Le paragraphe 2 du présent article s'applique jusqu'à ce que le salaire du salarié soit intégré au salaire prévu au titre d'emploi dans lequel il a été déplacé.

ARTICLE 15 - FERMETURE, DISSOLUTION, FUSION OU AFFILIATION,
PLACEMENT EN GARANTIE.

15.01 Dans le cas de fermeture totale, dissolution, fusion ou affiliation à une autre Centrale, la procédure à suivre est la suivante:

- 1- Aviser par écrit le Syndicat des Employés de Bureau du C.S.H.M.Inc. au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant cette fermeture, dissolution, fusion ou affiliation;
- 2- Dans le cas de fusion ou affiliation à une autre Centrale, le Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc. doit négocier avec le tiers pour intégrer, si possible, ses salariés ainsi affectés. A défaut de ne pouvoir transporter ses salariés à cette nouvelle Centrale parce qu'elle a le nombre suffisant de salariés, le salarié mis à pied par suite de la fusion ou l'affiliation du Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc. bénéficiera d'une priorité d'emploi à la nouvelle Centrale au moment jugé opportun par ladite Centrale d'embaucher du personnel.
- 3- Dans le cas de mise à pied pour toutes les raisons énoncées ci-haut, le salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté bénéficiera de trois (3) mois de salaire au taux alors en vigueur comme paye de séparation; quant au salarié ayant dix (10) ans d'ancienneté ou moins, une (1) semaine de paye de séparation par année d'ancienneté.

Pour fins de calcul, la paye de séparation débute à compter de la quatre-vingt-onzième journée de l'avis envoyé au Syndicat.

15.02 Pour protéger les clauses monétaires auxquelles ses salariés ont droit en vertu de la présente convention collective, advenant la fermeture, la dissolution, la fusion ou l'affiliation du Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc., l'Employeur s'engage à déposer conjointement au nom du Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc. et du Syndicat des Employés de Bureau du C.S.H.M.Inc., en certificat de dépôt à terme, les sommes d'argent proportionnelles à trois (3) mois de salaire pour chacun des salariés à son emploi, la valeur monétaire de leurs journées de maladie ainsi que la valeur de leurs congés annuels.

15.02
(suite)

Ces sommes seront ajustées au certificat de dépôt à terme au 1er juillet de chaque année pour tenir compte de l'augmentation à laquelle lesdits salariés ont droit.

Les intérêts perçus pourront servir à ces ajustements.

ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Le nombre d'heures de travail par semaine de travail est de trente-deux heures et demie (32-1/2) réparties également en cinq (5) jours de travail qui constitue la semaine normale de travail, c'est-à-dire du lundi au vendredi.

La journée régulière de travail est de:

9:00 heures à 11:30 heures

et

13:00 heures à 17:00 heures.

Cependant, après entente écrite avec le supérieur autorisé le salarié pourra mettre en application un système d'horaire comprimé et/ou l'horaire variable.

L'Employeur qui veut prévoir la présence continue d'un salarié sur l'heure du dîner doit s'entendre avec le Syndicat et le salarié concerné quant à l'horaire.

Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas au bureau.

16.02 L'Employeur accorde au salarié une pause de quinze (15) minutes chaque demi-journée de travail.

16.03 En cas d'absence, le salarié informe dès que possible un collaborateur immédiat lequel transmet l'information au supérieur autorisé, dès que possible.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur autorisé, est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré d'après les normes suivantes:
- 1- Au taux de temps et demi de son salaire régulier, en règle générale;
 - 2- Au taux de temps double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué:
 - a) le dimanche;
 - b) un jour de congé férié.
- Dans ce dernier cas, le salarié est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.
- 17.02 Si le salarié est appelé au travail alors qu'il a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel: une rémunération minimum de quatre (4) heures à temps et demi.
- 17.03 Le salarié qui travaille au moins trois (3) heures en temps supplémentaire après la fin de sa journée régulière, a droit en plus du surtemps à une allocation pour le souper de \$5.00 dollars.
- Le salarié qui travaille un minimum de quatre (4) heures en temps supplémentaire le samedi, le dimanche ou un jour de congé payé, a droit, en plus du surtemps à une allocation pour le repas de \$5.00 dollars.
- 17.04 Tout travail effectué peut être compensé au choix du salarié, par un congé d'une durée égale au temps du travail multiplié par 1-1/2 ou par 2 suivant le taux applicable aux termes des paragraphes 17.01 et 17.02
- Le salarié s'entend avec le supérieur autorisé quant au moment de la prise de son congé. Le défaut de répondre du supérieur autorisé n'empêche pas la prise de tel congé. Tout temps ainsi accumulé dans toute période de deux (2) mois devra être pris dans les deux (2) mois qui suivent, sinon le temps supplémentaire sera alors payé, sauf entente contraire.

ARTICLE 18 - CONGES FERIÉS PAYÉS

18.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, treize (13) congés fériés. Il convient de reconnaître et d'observer également ceux apparaissant à l'annexe I en vertu de l'article 23 pour les salariés bénéficiant des avantages supérieurs.

Ces congés sont:

- 1- L'Action de Grâces.
- 2- Jour du Souvenir (11 novembre).
- 3- Noël.
- 4- Le lendemain de Noël.
- 5- Le jour de l'An.
- 6- Le 2^e lundi de février.
- 7- Vendredi Saint.
- 8- Lundi de Pâques.
- 9- Fête de la Reine.
- 10- Saint Jean-Baptiste.
- 11- La Confédération.
- 12- Le 1^{er} lundi d'août.
- 13- La fête du travail.

18.02 Lorsqu'il est requis pour un salarié de travailler un jour de congé férié, l'Employeur s'engage à le payer au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

Cependant, lorsqu'il est requis pour un salarié de travailler un jour de congé férié, l'Employeur s'engage de lui payer en plus de son congé férié de la façon décrite ci-haut, une (1) heure au taux régulier de son salaire pour compenser les heures perdues à voyager.

18.03 Le salarié pourra accumuler un maximum de quatre (4) congés fériés qui seront utilisés après entente préalable avec le supérieur autorisé, lequel ne peut refuser sans motif valable.

18.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les salariés ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, lorsqu'un congé férié tombe pendant une absence-maladie, les modalités prévues à l'annexe II des présentes quant à la différence à verser au salarié entre la prestation de l'assurance-chômage et son salaire régulier s'appliquent.

18.05 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 19 - CONGE ANNUEL (VACANCES)

- 19.01 Quantum de vacances.
- Tout salarié régi par la présente convention a droit, si, à partir de sa dernière date d'embauchage:
- Il a moins d'un (1) an de service au 30 avril, à un jour et deux tiers (1-2/3) de congé payé pour chaque mois de service.
 - Le salarié ayant moins de cinq (5) jours de congés payés peut cependant compléter une (1) semaine (sept (7) jours de calendrier) à ses frais.
- 19.02 1- Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 30 avril d'une année donnée, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.
- 2- De plus, le salarié ayant quinze (15) ans de service au 30 avril d'une année donnée, a droit à un (1) jour ouvrable additionnel de congé annuel payé;
- celui ayant 16 ans - 2 jours;
 - celui ayant 17 ans - 3 jours;
 - celui ayant 18 ans - 4 jours;
 - celui ayant 19 ans - 5 jours.
- 19.03 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 19.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 19.05 La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec le supérieur autorisé, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 19.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur autorisé avant la date fixée pour sa période de vacances.
- Le supérieur autorisé détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.
- 19.07 Le supérieur autorisé affiche au plus tard le 30 avril, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mai.
- 19.08 Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise des vacances doit en aviser le supérieur autorisé avant le 15 mai et s'entendre avec celui-ci quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. Le supérieur autorisé ne peut refuser une telle demande sans motif valable.
- Lorsque le supérieur autorisé a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, le salarié doit indiquer sa préférence au plus tard le 30 octobre.
- 19.09 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre le supérieur autorisé et le salarié, auquel cas le supérieur autorisé fournit par écrit au salarié, sur demande, la ou les raison(s) de son refus.
- Il est loisible à deux (2) salariés bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur autorisé lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 19.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 30 mai de l'année en cours.

- 19.11 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 19.12 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant-dernière paye qui précède son départ en congé annuel.
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paye.
- 19.13 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 20 - AVANTAGES SOCIAUX

20.01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat peut être vérifié par un médecin désigné par l'Employeur.

L'Employeur accorde à la salariée, ayant un (1) an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse s'est rendue à terme, une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevrait de l'assurance-chômage et ce, pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du Régime d'assurance-chômage et d'une autre période de trois (3) semaines advenant qu'elle doit cesser de travailler avant le 8e mois de sa grossesse ou entre le 45e et le 120e jour suivant l'accouchement. Ce bénéfice disparaît à la cessation d'emploi.

20.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du huitième (8e) mois de sa grossesse, c'est-à-dire soixante (60) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. Cependant, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour de calendrier précédant la date probable de l'accouchement, la salariée enceinte peut cesser de travailler après en avoir avisé son Employeur dans les meilleurs délais. L'Employeur, sur recommandation du médecin désigné à cette fin, se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

20.03 La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) et le cent vingtième (120e) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet.

Les modalités prévues à l'annexe II des présentes s'appliquent à la salariée qui ne peut reprendre son travail à cause de maladie après le quarante-cinquième (45e) jour suivant son accouchement.

20.04 Si la salariée ne revient pas au travail dans le délai prévu, elle perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.

20.05 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 20.06 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie, maladie et salaire;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son Employeur de la date du report.

20.06 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

20.07 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

20.08 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 20.17

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

20.09 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

20.10 Autres congés spéciaux

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

- 20.11 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 20.06, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 20.09. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b) et c), du paragraphe 20.10 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.
- 20.12 Congés pour adoption
- a) La salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de deux (2) semaines consécutives. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant;
- b) la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 20.12 a) a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- 20.13 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 20.12 a) la salariée reçoit une indemnité égale à celle qu'elle recevrait de l'assurance-chômage.
- 20.14 Congés sans solde
- Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité.
- 20.15 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.
- 20.16 Au cours du congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes.

- 20.16 (suite) Au retour de ce congé sans solde, elle a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours d'avance.
- 20.17 Dispositions diverses
Les périodes de congés visées dans les paragraphes 20.12 a), 20.14, et 20.15 de la présente sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 20.18 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de deux (2) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 20.17.
La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.
- 20.19 La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les paragraphes 20.14 et 20.15 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.
La salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 20.20 La salariée qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 20.12 a) de la présente, bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 20.06 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 20.09.

20.21

L'Employeur accorde au salarié:

- 1- Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant;
- 2- trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- 3- un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, au choix du salarié;
- 4- un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant;
- 5- lors de décès mentionné aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fin de transport si le lieu des funérailles se situe à cent cinquante (150) milles et plus du lieu de résidence;
- 6- lors de son mariage il/elle a droit à deux (2) semaines consécutives sans solde.

20.22

Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux paragraphes 20.21 (1) et (2) ont comme point de départ la date du décès.

20.23

Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 20.21, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

Si les congés dont il est fait mention au paragraphe 20.21 coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention, le salarié perd ces congés.

20.24

Dans tous les cas, le salarié prévient son collaborateur immédiat qui transmet l'information au supérieur autorisé, dès que possible et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

- 20.25 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. S'il est élu audit poste, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés sans solde, le salarié conserve son ancienneté. Au terme de son mandat, le salarié devra aviser son Employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.
- 20.26 L'Employeur maintient le salaire et tous les avantages prévus à la convention, pour tout salarié appelé à comparaître, agir comme témoin, ou juré devant quelque tribunal que ce soit.
- Le salarié remet cependant à l'Employeur les allocations versées par le tribunal ou les parties alors en cause.
- 20.27 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour motif sérieux.
- 20.28 Lors d'arrêt de travail dans les transports publics, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour pourvoir un moyen de transport à ses employés.

ARTICLE 21 - UNIFORMES

21.01 Deux (2) sarraus de grandeur moyenne sont fournis aux employés qui opèrent la Xérox ou qui font le rangement dans la papeterie ou salle de conférence.

21.02 Sur demande du salarié ou supérieur autorisé, celui-ci communique le nombre de congés payés accumulés dans sa fiche de paie. L'employeur avise le salarié, le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa balance de congés payés.

21.03 Le salaire est distribué en espèces légale ou par chèque, après le 15ème de chaque mois pour les salaires reçus par le présent employeur.

Lorsque les paiements de salaires (article 18) tombent le jour de la fête, le paiement est effectué le jour qui précède.

21.04 Le salaire est payé au plus tard le 15ème de chaque mois. Le salaire est payé en espèces ou par chèque. Le salaire est payé en espèces ou par chèque. Le salaire est payé en espèces ou par chèque.

21.05 Le salaire est payé au plus tard le 15ème de chaque mois. Le salaire est payé en espèces ou par chèque. Le salaire est payé en espèces ou par chèque.

21.06 Le salaire est payé au plus tard le 15ème de chaque mois. Le salaire est payé en espèces ou par chèque. Le salaire est payé en espèces ou par chèque.

ARTICLE 22 - PAIEMENT DES SALAIRES

- 22.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, le temps supplémentaire, les primes, le titre d'emploi, le nombre de journées maladie en réserve, les jours de maladie, les congés fériés, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 22.02 Sur demande du salarié au supérieur autorisé, celui-ci communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même l'Employeur avise le salarié, le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.
- 22.03 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque, selon le régime établi à tous les salariés régis par la présente convention.
- Lorsque les jours de congés fériés (article 18) tombent le jour de la paye, la distribution est effectuée le jour qui précède.
- 22.04 1- Advenant une erreur sur la paye, de cinq (\$5.00) dollars et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, en remettant au salarié l'argent dû.
- 2- Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 22.05 Advenant une erreur sur la paye, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur est effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

22.05
(suite)

- 1- L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
 - a) \$20.00 par semaine dans le cas d'un célibataire;
 - b) \$30.00 par semaine, plus \$5.00 par semaine pour chaque personne à charge à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée.
- 2- L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paye, à raison de 30% du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.

22.06

Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

22.07

Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'il l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

22.08

L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paye suivant son départ, le chèque de paye du salarié y incluant ses bénéfices marginaux.

22.09 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié.

22.10 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

23.09 L'absence d'exercice des privilèges acquis fait partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 23 - PRIVILEGES ACQUIS

23.01 Les salariés embauchés avant le 30 juin 1976 qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes dont la description apparaît à l'annexe I, continuent d'en bénéficier durant la durée de cette convention collective de travail, à moins que les salariés en cause désirent les modifier. Si tel est le cas, ils ne peuvent l'être sans le consentement écrit du Syndicat et des salariés en cause.

23.02 L'Annexe I traitant des privilèges acquis fait partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 24 - CONTRAT A FORFAIT

Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les employés couverts par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'Employeur vis-à-vis le Syndicat et ses employés, comme suit:

- 1- Aviser le tiers de l'existence du certificat, de la convention et de leur contenu;
- 2- Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;
- 3- Tout changement aux conditions de travail d'un employé affecté par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.

ARTICLE 25 - TITRES D'EMPLOI ET SALAIRES

25.01 Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions des titres d'emploi.

1- SECRETAIRE AUX COMPTES RECEVABLES ET AUX COMPTES PAYABLES

Personne qui fait un travail général de bureau. Elle a pour tâche principale la rentrée des cotisations syndicales mensuelles sur les listes conçues à cet effet et à la fin de l'année, sur les records individuels des membres, (comptes recevables).

Elle fait les changements de nom, d'adresse, de téléphone, de département s'il y a lieu. Elle enregistre les nouveaux membres et les dépôts. Elle doit balancer les cotisations syndicales reçues avec le chèque, établir le nombre de membres et de non-membres, inscrire le tout sur un contrôle et le remettre à la Secrétaire administrative/Comptable pour supervision.

Elle fait les copies photostatiques et les commissions. Elle répond au téléphone, appose les timbres sur le courrier et voit à le maller à tous les jours.

Elle vérifie les factures, les additionne et fait les chèques. Lorsque requis, elle fait les entrées à la "Caisse recettes et déboursés". Elle peut aussi faire le calcul des salaires et des déductions ainsi que le sommaire pour contrôle gouvernemental.

Elle dactylographie les textes ou la correspondance connexes au travail de comptabilité. Elle aide aussi la Secrétaire administrative/Comptable à dactylographier certains documents pertinents aux griefs et aux arbitrages. Elle fait le classement des documents et ouvre des filières sous la supervision de la Secrétaire administrative/Comptable. Elle voit à ce que les filières soient en ordre chronologique et propres. Elle répond au téléphone, dirige les appels ou prend les messages.

Elle relève du supérieur autorisé et de la Secrétaire administrative/Comptable.

Titres d'emploi et salaires (suite)II- SECRETAIRE SENIOR

Personne qui fait un travail général de bureau connexe à la tâche du secrétariat. Elle corrige l'orthographe s'il y a lieu, des textes français ou anglais qui lui sont soumis. A l'occasion elle fait de la traduction.

Elle rédige la correspondance de routine et la dactylographie. Elle dactylographie aussi les conventions collectives, les procès-verbaux et tout autre document pertinent à sa tâche.

Elle voit à la convocation et à la libération des membres des divers comités, prend note des divers rendez-vous et avise la/les personne(s) concernée(s). Elle travaille en étroite collaboration avec la Secrétaire administrative/Comptable et fait le travail que celle-ci lui demande.

Elle fait les achats du matériel de bureau et voit à l'entretien de celui-ci.

En l'absence de la Secrétaire aux comptes recevables et payables, elle répond au téléphone, fait les copies photostatiques, certains travaux urgents, va à la banque, au bureau de poste et malle le courrier, etc.

Elle doit posséder une certaine expérience syndicale.

Elle relève du supérieur autorisé et de la Secrétaire administrative/Comptable.

III- SECRETAIRE ADMINISTRATIVE/COMPTABLE

Personne qui fait un travail général de secrétariat. Elle rédige textes, correspondance etc., fait la correction aussi bien en français qu'en anglais des textes qui lui sont apportés et fait la traduction de certains documents. Elle voit à ce que les convocations et les libérations des membres des divers comités soient faites. Elle voit aux griefs, demande de porter ceux-ci à l'arbitrage et en fait la compilation pour contrôle.

Titres d'emploi et salaires (suite)Secrétaire administrative/Comptable (suite)

Elle reçoit le courrier et le distribue. Elle prend note des divers rendez-vous et en avise la/les personnes concernées. Elle corrige les procès-verbaux et voit à ce qu'ils soient classés et signés. Elle a la garde des documents officiels et voit à ce qu'ils soient classés. Elle voit à la rédaction de tous les documents relatifs aux élections y compris l'imprimerie. Elle supervise le travail des employés de bureau et distribue les tâches.

Dans la comptabilité, elle voit aux comptes recevables et payables, reçoit et vérifie les factures, émet les chèques, voit à ce que tout soit classé selon les normes déjà établies. Elle fait les entrées dans la "Caisse recettes et déboursés" balance, fait la conciliation de banque, fait les entrées au "Journal Général" et balance le tout. Elle fait un rapport à tous les mois au Comité Exécutif et au Conseil Général et à tous les trois mois, elle fait un rapport détaillé et complet sur les finances au Comité de Finances et au Conseil Général. Elle fait le calcul et le transfert per capita aux différents comptes de banque. Elle fait le calcul des salaires et les déductions ainsi que le sommaire pour contrôle gouvernemental.

Elle s'occupe de la compensation des accidents et des différentes taxes, permis et licences. Elle compile les allocations et jetons que les officiers du Syndicat reçoivent et fait les déductions qui s'imposent. A la fin de chaque année, elle fait et émet les feuillets T-4 et TP-4 aux salariés et aux officiers. Elle voit à ce que les cotisations syndicales de chaque syndicat soient payées et balancent, elle enregistre le tout sur un contrôle.

Elle voit à la représentativité des membres de chaque syndicat et avise le supérieur autorisé lorsque le nombre des non-membres est trop élevé. Elle voit aux dépôts des sommes d'argent du Syndicat et a la permission de retirer de la banque les retours de chèques (reçus). Elle voit au renouvellement des certificats de dépôts à terme. Elle peut, à l'occasion participer aux réunions des différents comités, lorsque requis, pour fins de clarification. Elle voit aux achats du matériel de bureau ou autres qui lui auront été demandé par le supérieur autorisé. Elle voit à l'entretien et au contrat d'entretien de l'équipement de bureau.

Secrétaire administrative/Comptable (suite)

Elle remplit les formules de statistiques demandées par les différentes organisations gouvernementales. Elle a la garde unilatéralement de la petite caisse et en est responsable. Elle reçoit les enquêteurs et leur fournit tous renseignements ou documents requis. Elle a la garde de tous les records ou registres à effets bancaires. A la fin de chaque année fiscale elle remet le tout aux experts comptables pour fins de vérification.

Finalement, elle agit comme chef d'équipe et elle a pour tâche la supervision, l'entraînement des employés de bureau et la distribution du travail à accomplir. Elle relève directement du supérieur autorisé. Elle doit posséder une certaine expérience dans le milieu syndical.

- 25.02 Le salaire des salariés est rétroactif à compter du 1er juillet 1981 à la signature de la convention collective.
- 25.03 L'Employeur paye au salarié le salaire hebdomadaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

1- SECRETAIRE AUX COMPTES RECEVABLES ET AUX COMPTES PAYABLES

	<u>01-07-81 (10%)</u>	<u>01-07-82 (8%)</u>	<u>01-07-83 (8%)</u>
1-	255.85	276.32	298.43
2-	269.47	291.03	314.31
3-	280.24	302.66	326.87
4-	291.45	314.77	339.95
5-	303.12	327.37	353.56

II- SECRETAIRE SENIOR

	<u>01-07-81 (8%)</u>	<u>01-07-82 (8%)</u>	<u>01-07-83 (8%)</u>
1-	308.39	333.06	359.70
2-	320.73	346.39	374.10
3-	333.54	360.22	389.04
4-	346.89	374.64	404.61
5-	360.75	389.61	420.78
6-	375.18	405.19	437.61
7-	390.18	421.39	455.10

III- SECRETAIRE ADMINISTRATIVE/COMPTABLE

	<u>01-07-81 (8%)</u>	<u>01-07-82 (8%)</u>	<u>01-07-83 (8%)</u>
1-	420.30	453.92	490.23
2-	430.42	464.85	502.04
3-	439.32	474.47	512.43
4-	448.36	484.23	522.97
5-	463.35	500.42	540.45
6-	473.44	511.32	552.23
7-	485.05	523.85	565.76

25.04

Indexation des salaires

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur paye au salarié, à tous les trois (3) mois, pour la durée de la convention collective, une somme forfaitaire égale à l'augmentation du coût de la vie, dont le calcul est basé sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada (IPC).

Il est entendu que cette somme forfaitaire n'est pas intégrée aux échelles de salaires. Le paiement de ces sommes forfaitaires se fait dès l'apparition de la publication de l'indice de la période en cause.

25.05 Comité de négociation des emplois non prévus

Si, au cours de la durée de la présente convention collective un emploi non prévu dans la présente nomenclature des emplois est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire.

26.06 Ce comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) représentants du Syndicat des Employés de Bureau du C.S.H.M.Inc. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

25.07 S'il n'y a pas eu d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la première réunion au cours de laquelle la demande de création d'un emploi a été négociée, l'une ou l'autre des parties peut demander que la demande soit entendue en arbitrage.

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues au paragraphe 25.06 le délai de quatre-vingt-dix (90) jours débute à compter de la réception de l'avis.

La demande d'arbitrage doit être envoyée par écrit à l'autre partie en précisant les points sur lesquels il y a mésentente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au Syndicat ou à l'Employeur selon le cas.

25.08 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre dont le nom apparaît à l'article 11.07 de la présente. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

25.09 Le mandat de l'arbitre est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et le salaire de l'emploi.

25.10

Le réajustement des gains du salarié reclassifié en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 25.05 à 25.09 est rétroactif à la date à laquelle le salarié a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ARTICLE 26 - PRIME D'ANCIENNETE

26.01 Le salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq (\$5.00) dollars par semaine. Pour fins de calcul de la rétroactivité uniquement, la prime d'ancienneté n'est pas considérée comme faisant partie du salaire.

ARTICLE 27 - ASSURANCE-RESPONSABILITE

27.01 Sauf dans le cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause du salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

ANNEXE I

Description des privilèges acquis tels que prévus à l'article 23.01 et faisant partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 28 janvier 1982. *49 SR*

1.01 Temps supplémentaire: (Réf. Article 11 CSN & notre convention collective Article 17).

- 1- Au taux de temps double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué:
 - a) Après quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée;
 - b) le dimanche;
 - c) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé;
 - d) un jour de congé férié, dans ce dernier cas l'employé est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.

S'il y a rappel au travail alors que l'employé a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel:

- a) Une rémunération de deux (2) heures à taux double;
- b) une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

L'employé qui travaille au moins deux (2) heures en temps supplémentaire après la fin de sa journée régulière a droit, en plus du surpemps, à une allocation pour le souper de \$3.25 dollars.

L'employé qui travaille après vingt-et-une heures a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

Privilèges acquis (Suite) Annexe I

- 1.01 (suite) Tout travail effectué en temps supplémentaire peut être compensé au choix de l'employé, par un congé d'une journée égale au temps du travail multiplié par 1-1/2 ou par 2 suivant le taux applicable au terme des paragraphes précédents.

L'employé s'entend avec son supérieur immédiat quant au moment de la prise de son congé. Tout temps ainsi accumulé dans toute période de deux (2) mois devra être pris dans les deux (2) mois qui suivent, sinon le temps supplémentaire sera alors payé, à moins d'entente à ce contraire.

- 1.02 Congés fériés: (Réf. Article 12 CSN & notre convention collective Article 18).

Les jours suivants sont chômés et payés:

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

Le 24 mai ou le jour décrété fêté par les autorités compétentes

Saint Jean-Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâce

et la période comprise entre la veille de Noël et le lendemain du jour de l'An inclus.

Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités fédérales ou provinciales, à l'occasion d'un événement spécial est chômée et payée le jour même de la fête.

- 1.03 Avantages sociaux: (Réf. Article 15 CSN & notre convention collective Article 20).

Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec des jours ouvrables.

1.03
(suite)

Avantages sociaux (suite)

- a) A l'occasion de son mariage: cinq (5) jours;
- b) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours;
- c) à l'occasion du mariage d'un enfant: deux (2) jours;
- d) à l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père ou de la mère: un (1) jour;
- e) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: cinq (5) jours;
- f) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, ou d'un beau-parent: trois (3) jours;
- g) à l'occasion du décès des grands-parents, du beau-frère, de la belle-soeur: le jour des funérailles.

Les jours de congés prévus au paragraphe précédent ne s'additionnent pas aux autres jours de congés prévus à cette convention sauf à l'occasion du mariage.

ANNEXE IICONGES-MALADIE, REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

- 1.01 Les salariés réguliers à temps complet bénéficient de dix (10) jours de congés-maladie par année.
- 1.02 Les jours non utilisés sont payables à la fin de chaque année au taux du salaire alors en vigueur. La période du 1er janvier au 31 décembre de chaque année sert de base pour le calcul des congés-maladie.
- 1.03 Les salariés embauchés avant le 1er juillet 1976, conservent les congés-maladie accumulés jusqu'à la signature de la présente convention.
- Cependant, ces jours mis en réserve pourront être utilisés pour une vacance supplémentaire, un voyage, etc. après entente avec le supérieur autorisé, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les jours non utilisés seront payés au départ du salarié au taux du salaire alors en vigueur.
- 1.04 Si un congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et son salaire régulier.
- 1.05 La salariée en congé de maternité qui ne peut reprendre son travail après le quarante-cinquième (45e) jour suivant l'accouchement à cause de maladie, a droit, à compter de cette date, aux bénéfices de congés-maladie ou de l'assurance-salaire, le tout sujet aux dispositions de l'article traitant des congés-maladie et de l'assurance-salaire prévues à la présente annexe.

1.06 Le nombre de congés-maladie auquel le salarié a droit, le nombre de jours utilisés et la balance en banque devront apparaître sur l'état de salaire de chaque salarié.

1.07 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire

Tout salarié régulier à temps complet bénéficie des régimes d'assurance-vie, maladie et salaire dont la prime est entièrement payée par l'Employeur.

1.08 Assurance-Vie

Les salariés assujettis à la convention collective bénéficient d'un montant d'assurance-vie selon les modalités suivantes:

- a) Secrétaire administrative/comptable: \$10,000.00
- b) Tous les autres salariés: \$ 5,000.00

Perte de la vie: le capital assuré;
Perte de la vie résultant d'un accident: le capital est doublé;
Perte des deux mains, des deux pieds ou de la vue des deux yeux: le capital assuré;
Perte d'une main et d'un pied: le capital assuré;
Perte d'une main et de la vue d'un oeil: le capital assuré;
Perte d'un pied et de la vue d'un oeil: le capital assuré;
Perte d'une main, d'un pied ou de la vue d'un oeil: la moitié du capital assuré.

1.09 Régime d'assurance-salaire - Indemnité hebdomadaire

Lorsque le salarié est invalide, incapable de travailler et sous les soins continus d'un médecin, il est admissible à la prestation suivante:

- a) Secrétaire administrative/comptable: \$150.00 par semaine;
- b) Tous les autres salariés: \$100.00 par semaine;

Délai de carence: la prestation est payable dès la première journée en cas d'accident et la huitième journée en cas de maladie.

1.09
(suite)

Durée de la prestation - 1er payeur: la prestation est payable pendant la durée de l'invalidité, sans toutefois dépasser 15 semaines par période d'invalidité.

2e payeur: la Commission d'Assurance-Chômage.

1.10

Invalidité longue durée

Lorsque le salarié est totalement invalide pour une période de six (6) mois consécutifs, il est admissible à la prestation suivante:

- a) Secrétaire administrative/comptable: \$500.00 par mois;
- b) Tous les autres salariés: \$350.00 par mois.

Durée de la prestation: jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à la fin de l'invalidité totale, si celle-ci se présente avant.

Cette prestation devient payable après six (6) mois consécutifs d'invalidité totale.

1.11

Régime d'assurance-maladie

Hospitalisation: ce régime d'assurance garantit le paiement de prestations qui couvrent l'écart entre les prestations servies aux termes de la loi provinciale de l'assurance-hospitalisation d'une part, et le tarif fixé pour une chambre dite "semi-privée" d'hôpital de l'autre, ou la somme équivalente pour couvrir en partie les frais de séjour en chambre privée:

1. en ce qui a trait au traitement actif durant un séjour dans un hôpital général, le paiement des prestations s'accorde pour une durée illimitée;
2. soins de convalescence, de maladies chroniques et de réadaptation, 60 jours en chambre semi-privée par période de 12 mois consécutifs.

Le régime d'assurance-maladie complémentaire couvre:

Les frais qui ont été occasionnés au bénéficiaire au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs pour des services qui figurent dans la section "Frais médicaux" sont additionnés. L'assuré paye \$25.00 à titre de franchise et l'Association prend en charge 80% de ce qui reste à payer.

1.11
(suite)

Par "Frais médicaux", on entend les frais suivants:

Séjour à l'hôpital

1. Hospitalisation - jusqu'à concurrence de \$50.00 par jour, moins les prestations correspondantes prévues au régime "hospitalisation".
2. Médicaments - frais de médicaments nécessitant une ordonnance.
3. Infirmière privée - honoraires d'infirmières personnelles à l'hôpital ou à domicile, sur recommandation et justification du médecin traitant jusqu'à 20 périodes de soins de 8 heures chacune.
4. Honoraires d'infirmières auxiliaires et d'aide-infirmières dans un hôpital général public jusqu'à 20 périodes de soins de 8 heures chacune.
5. Physiothérapie - honoraires de physiothérapeutes autorisés.
6. Diagnostic - frais d'analyses ou de techniques diagnostiques.
7. Produits et appareils - frais de pansements, bandages herniaires, oxygène, location d'un poumon d'acier, lit de type hospitalier, fauteuil roulant.
8. Ambulance - frais de transport en ambulance.
9. Soins à l'étranger - l'excédent d'honoraires non payé par l'assurance-maladie du Québec pour des soins assurés dispensés à l'étranger par des médecins, chirurgiens ou anesthésistes.
10. Chiropraticien, podiâtre - frais de traitement donné par un chiropraticien ou par un podiâtre autorisé. Maximum de \$5.00 par séance et de 20 séances par période de 12 mois consécutifs.
11. Traitement dentaire - si par suite d'un traumatisme à la bouche, il y a endommagement de dents naturelles saines ou nécessité de réduire une fracture ou une dislocation de la mâchoire et ce uniquement lorsqu'un tel traitement dentaire est appliqué dans les 90 jours de l'accident.

- 1.12 Cependant, à compter de la date d'entrée en vigueur du renouvellement de la nouvelle police d'assurance.
- a) L'assurance-vie, article 1.08 de la présente annexe, sera majorée de la façon suivante:
- a) Secrétaire administrative/comptable - \$15,000.00
- b) Tous les autres salariés - \$10,000.00
- b) Régime d'assurance salaire - indemnité hebdomadaire, article 1.09 de la présente annexe, est majoré de:
- a) Secrétaire administrative/comptable: - \$175.00
- b) Tous les autres salariés: - \$150.00
- c) Invalidité longue durée, article 1.10 de la présente annexe, est majoré de:
- a) Secrétaire administrative/comptable - \$700.00
- b) Tous les autres salariés - \$500.00
- 1.13 Advenant que les syndicats affiliés au Conseil des Syndicats Hospitaliers de Montréal Inc. acceptent d'être couverts sous le régime de la Croix Bleue, les parties aux présentes s'entendent pour que ses salariés soient intégrés à leur groupe.
- 1.14 LA CROIX BLEUE DU QUEBEC -
 LA MUTUELLE-VIE DU QUEBEC -
- Police de groupe No. 70019
- No. de Certificat individuel
- Police de groupe et certificat sujet à changement.

