

NOM

NO

07807-1

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 4 0 0 7

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

07807-1

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 9936-02	
Date	Signature 83-02-28	Reception 83-03-29	Durée	Du 82-05-31	Au 84-02-29	Nombre de salariés régis par la convention collective	
						21	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local 2507 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4L5	<input type="checkbox"/> Déposant Sœurs Franciscaines Missionnaires de Marie 388, Grande-Allée Est Québec, Qc G1R 2J4

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8289-10	Affiliation	FTQ(7)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Gagné, Letarte, Royer, Gauthier,
Lacasse & Boily
2, ave Chauveau, C.P. 410
Québec, Qc
G1R 4R3

V/Dossier: 2G-13904

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-04-06

Pour renseignements

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

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

003 (011)

RECHERCHE

- CONVENTION COLLECTIVE -

ENTRE:

LES SOEURS FRANCISCAINES MISSION-
NAIRES DE MARIE, 388 Grande-Allée
Est, Québec, P.Q. G1R 2J4

ci-après appelées

L'EMPLOYEUR

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2507,
2022 rue Lavoisier, Suite 212,
Sainte-Foy, P.Q. G1N 4A9

ci-après appelé

LE SYNDICAT

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et ses salariés.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT -

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 2507, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant col-

3
MAY 29 14 37

lectif des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre le 11 juin 1981.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION -

3.01 La convention collective détermine les conditions de travail des salariés régis par le certificat d'accréditation en tenant compte de leur statut;

3.02 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;

3.03 Aucun employé n'est congédié, mis à pied, ou licencié à cause du fait que l'employeur permet à une religieuse ou au cuisinier de travailler;

3.04 Un salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Sauf dans le cas de congédiement pour cause, l'Employeur fait parvenir au salarié en période de probation un préavis écrit d'une semaine avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services. A défaut de transmettre un tel préavis,

l'Employeur doit verser au salarié en période de probation une indemnité équivalant à une semaine régulière de façon à assurer que le salarié reçoive au moins cinq (5) jours de paie régulière entre la date du préavis et la date effective du départ.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES -

4.01 - Ancienneté - La durée de service continu d'un salarié de l'Employeur depuis son dernier embauchage;

4.02 - Convention - La présente convention collective de travail;

4.03 - Grief - Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention;

4.04 - Liste de rappel - La liste de salariés qui ont été mis à pied ;

4.05 - Promotion - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est supérieur;

4.06 - Rétrogradation - Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est inférieur;

4.07 - Salarié - Employé régi par la convention;

4.08 - Salarié à temps complet - Un salarié qui travaille le nombre d'heures prévu pour sa semaine régulière de travail;

4.09 - Salarié à temps partiel - Un salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa semaine régulière de travail;

4.10 - Salarié en période de probation - Un salarié qui n'a pas encore complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période de quarante-cinq (45) jours, le salarié n'a pas encore accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation n'est considérée terminée qu'à partir du moment où il a accompli trente (30) jours de travail, même si alors il excède les quarante-cinq (45) jours de calendrier déjà mentionnés;

4.11 - Salarié en période d'essai - Un salarié qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste;

4.12 - Supérieur immédiat - La personne non régie par la convention, de qui le salarié prend régulièrement ses directives de travail; cette personne constitue à l'égard d'un salarié le premier palier d'autorité.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL -

5.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi;

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauchage. A cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au syndicat

5.03 L'Employeur n'est pas tenu de renvoyer un salarié que le syndicat a refusé ou différé d'admettre comme membre ou a suspendu ou exclu de ses rangs. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE -

6.01 A chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation régulière du Syndicat, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur;

6.02 Dans les quinze (15) jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom et l'adresse de chaque salarié concerné et le montant perçu de chacun.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe;

6.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat;

6.04 Lorsqu'un Commissaire du Travail a statué qu'une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur commence alors à retenir la cotisation syndicale.

ARTICLE 7 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES -

7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.

Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de travail prévues à la convention soit sujette à la procédure d'arbitrage;

7.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles 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 du Syndicat;

7.03 L'Employeur prévoit un emplacement pour un tableau d'affichage où le syndicat pourra afficher les avis de convocation à ses assemblées ainsi que tout document d'information destiné à ses membres;

7.04 L'Employeur informe le Syndicat à l'avance de tout règlement, avis ou directive, faits par écrit et s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés. Le Syndicat peut formuler des représenta-

tions à ce sujet;

7.05 Pendant la durée de la convention l'Employeur ne doit pas recourir au «lock-out» et le Syndicat et/ou les salariés ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des ralentissements de travail;

7.06 Les aviseurs extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur;

7.07 Les conseillers extérieurs du syndicat ont accès aux bâtiments de l'Employeur pour assister aux rencontres prévues à l'article 7.06;

7.08 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention et au cours du mois de septembre de chaque année par la suite, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son numéro d'assurance sociale, son statut (temps complet, temps partiel) la date de son dernier embauchage et son ancienneté;

7.09 L'Employeur remet au Syndicat la liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, leur numéro d'assurance sociale, leur statut, (temps complet, temps partiel), ainsi que la liste indiquant la date des départs, et ce dans le mois qui suit soit l'embauchage, soit le départ d'un employé;

7.10 Le Syndicat doit, dans les trente (30)

jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement;

7.11 L'Employeur et le Syndicat s'engagent conjointement à n'exercer aucune discrimination à l'endroit de toute personne séjournant à l'établissement de l'Employeur en raison de sa race, de sa nationalité, de sa religion, de sa langue, de son sexe, de son affiliation syndicale, de son affiliation politique, ou de ses croyances;

7.12 Dans un délai de trois (3) jours, l'Employeur transmet au Syndicat une copie de toute démission écrite d'un salarié.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES -

8.01 Aucun salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail;

8.02 L'employeur libère, avec salaire, un dirigeant du syndicat pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale, avec un maximum de cinq (5) jours pour la durée de la convention;

8.03 Pour bénéficier d'un permis d'absence

pour la raison mentionnée au paragraphe 8.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite contenant le nom de la personne pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande;

8.04 A l'occasion d'un arbitrage de grief, un membre du comité de griefs ainsi que l'intéressé sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Le témoin n'est libéré sans perte de salaire que pour le temps nécessaire pour rendre témoignage.

Dans le cas d'un grief collectif, les employés intéressés délèguent un seul salarié qui assiste à titre d'intéressé;

8.05 Deux (2) salariés, membres du Syndicat, sont autorisés à assister à toute séance de négociation, sans salaire.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE -

9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit ~~reconnu~~ reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation. L'ancienneté est générale chez l'Employeur;

9.02 Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures régulières qu'il travaille; il bénéficie dans la même proportion des avantages prévus à la convention;

9.03 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- b) Absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) Absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- d) Congé de maternité;

9.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Renvoi pour juste cause;
- c) Mise à la retraite;
- d) Mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois;
- e) Absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois;
- f) Refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue du salarié. Le délai de huit (8) jours est prolongé à quinze (15) jours si le salarié a des motifs valables;

9.06 Un salarié perd son ancienneté, mais sans perdre son emploi, dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

ARTICLE 10 - PROMOTION - MUTATION - RETROGRADATION -

10.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé

que l'Employeur décide de combler dans le cadre de l'unité de négociation doit être affiché durant une période de dix (10) jours. En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'avis de poste vacant au Syndicat;

10.02 Un poste temporairement dépourvu de son titulaire est celui dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- vacances;
- jours fériés;
- congés parentaux;
- maladie ou accident;
- activités syndicales;
- congés pour étude;
- congés sociaux;
- congés sans solde;

Un poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas considéré comme vacant. Si l'Employeur désire le combler de façon temporaire avec un salarié, il l'offre par ancienneté aux salariés pouvant satisfaire aux exigences normales de la tâche, sans affichage.

10.03 Tout salarié qui le désire peut poser sa candidature par écrit avec copie au Syndicat;

10.04 L'avis d'affichage contient:

- a) La désignation de l'emploi par son titre;
- b) Le salaire;
- c) La période d'affichage;

d) Le statut de l'employé (temps complet ou temps partiel);

e) L'horaire de travail;

10.05 Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur;

10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration s'il considère que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

Le salarié 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.

ARTICLE 11 - REGIME DE SECURITE D'EMPLOI -

11.01 Dans le cas où l'Employeur décide de faire une mise à pied, il expédie au salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés de la classification où il y a lieu de réduire le personnel un préavis de dix (10) jours ouvrables. Une copie de cet avis est envoyée au Syndicat;

11.02 Le salarié mis à pied est automatiquement inscrit sur la liste de rappel au moment de sa mise à pied effective.

Le salarié mis à pied, au lieu de demeurer sur la liste de rappel, peut demander à déplacer un autre salarié d'une autre classification à la condition que le premier ait plus d'ancienneté que le second et qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences normales des tâches du salarié déplacé;

11.03 Le salarié à temps partiel, pour déplacer un salarié à temps complet, doit accepter de devenir un salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer un salarié à temps partiel doit accepter de devenir un salarié à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est proportionnel à ses heures de travail;

11.04 Le salarié désirant effectuer un déplacement en vertu du paragraphe 11.02 doit y procéder dans les cinq (5) jours de la réception d'un préavis de mise à pied, à défaut de quoi, il perd le droit de déplacer.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES
GRIEFS ET DES MESENTENTES -

12.01 Les parties reconnaissent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible;

12.02 Tout salarié ou groupe de salariés et/ou

un représentant du Syndicat, selon le cas, peut soumettre un grief en se conformant à la procédure décrite au présent article;

12.03 Tout grief doit être soumis par écrit, dans les trente (30) jours du fait qui y donne naissance ou de la connaissance de ce fait, mais dans un délai n'excédant jamais six (6) mois à compter du fait; la soumission d'un grief se fait en remettant l'écrit signé par le salarié concerné, le groupe de salariés, ou un représentant du Syndicat, selon le cas, au directeur ou à son représentant. Les délais de trente (30) jours ou de six (6) mois prévus à l'alinéa précédent, selon le cas qui s'applique, sont de rigueur; les parties peuvent convenir par écrit de les extensionner;

12.04 Lorsque le directeur ou son représentant a reçu un grief, il doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la date de la réception. A défaut de réponse, ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour le salarié, le groupe de salariés, ou le Syndicat, selon le cas, peut demander que le grief soit soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 13;

12.05 Toute erreur technique ou cléricale dans la formulation d'un grief, qui n'en modifie pas la nature, ne l'invalide pas; une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré, au moyen d'un avis écrit, ou verbal, lors de l'audition du grief.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE -

13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement de grief prévue à l'article 12, le Syndicat doit, s'il désire le poursuivre, le soumettre à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle la réponse a été donnée ou l'expiration du délai prévu pour répondre, au moyen d'un avis écrit envoyé à l'Employeur à cet effet. Ce délai de trente (30) jours est de rigueur sauf si les parties conviennent de l'extensionner;

13.02 Tout grief est entendu par un arbitre unique choisi selon ses disponibilités parmi les noms apparaissant ci-après:

COSSETTE, Laurent

MORIN, Marcel

SYLVESTRE, André

TURCOTTE, Jean-Jacques

13.03 La juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention collective, sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner le paiement d'un intérêt conformément au Code du Travail. Dans un tel cas, l'Employeur doit verser ce montant au salarié, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre;

13.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:

- a) Rétablir les droits du ou des salarié(s) concerné(s) avec pleine compensation;
- b) Maintenir la mesure disciplinaire;
- c) Réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un salarié régulier injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le salarié a pu recevoir entre-temps;

13.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief ou la mécontente lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition dans les cas de mesure disciplinaire et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties;

13.06 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier la charge de travail;

13.07 Chaque partie assume ses frais d'arbitrage. Cependant, les frais chargés par l'arbitre ain-

si que ses honoraires sont payés par les parties à part égale.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES -

14.01 Lorsque l'employeur entend imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit lui envoyer un avis écrit en lui indiquant les faits reprochés et il transmet une copie de cet avis au syndicat. L'employeur doit alors convoquer le salarié dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables suivant la date indiquée sur l'avis mentionné plus haut;

14.02 Lorsque l'Employeur a décidé d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit faire connaître au salarié la mesure disciplinaire qu'il a arrêtée dans son cas et lui indiquer les motifs dans un avis écrit qu'il lui remet. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être opposés au salarié en arbitrage;

14.03 Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier. De plus, tout avis ou rapport disciplinaire que l'Employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler par voie de négociations, d'arbitrage ou autrement, est considéré rayé de son dossier;

14.04 Un salarié peut consulter son dossier

sur rendez-vous, en présence d'un représentant de l'Employeur;

14.05 Les griefs concernant les suspensions et les congédiements ont priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

ARTICLE 15 - DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL -

15.01 La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures;

15.02 La semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche (00h01) au samedi (24h00);

15.03 Tout salarié à plein temps a droit à deux (2) jours de repos hebdomadaire dans une semaine de calendrier;

15.04 Un horaire hebdomadaire de travail établi sur plusieurs semaines de calendrier doit contenir, en moyenne, pour chacune de ces semaines, cinq (5) journées régulières de travail et deux (2) jours de repos hebdomadaires. Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les salariés de même type d'emploi. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés;

15.05 Les horaires de travail en vigueur au moment de la signature de la convention le demeurent, à moins qu'ils ne soient changés conformément aux dispositions de la convention. Ces horaires apparaissent à l'annexe «B»;

15.06 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail;

15.07 L'Employeur peut, au moment de la signature des présentes, modifier les horaires existants ou en implanter de nouveaux, si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché, avec copie au syndicat, trente (30) jours avant la mise en vigueur de tels changements. Par la suite, les dispositions de l'article 15.09 s'appliquent;

15.08 Lorsqu'à l'occasion deux (2) salariés désirent échanger entre eux leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail tel qu'établi, ils doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat; celui-ci ne refuse pas sans motif valable. Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rémunération du travail supplémentaire ne s'appliquent pas;

15.09 L'Employeur ne peut pas modifier un horaire de travail sans un préavis de quatorze (14) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salariés impliqués. Tout horaire de travail est affiché à l'endroit habituel, au moins sept (7) jours à

l'avance, et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.

ARTICLE 16 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE -

16.01 Tout travail effectué par un salarié, en plus de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail, est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part;

16.02 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible, à tour de rôle, parmi les salariés de la classification concernée qui exécute habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Le travail supplémentaire est fait sur une base facultative;

16.03 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées à raison d'une fois et demie le taux de son salaire régulier;

16.04 S'il y a rappel au travail, alors que le salarié a quitté l'établissement, il reçoit pour chaque appel une rémunération pour le temps effectué mais d'une valeur jamais moindre que deux (2) heures au taux du travail supplémentaire.

Le minimum prévu au présent paragraphe ne s'applique pas si le travail supplémentaire est ef-

fectué en continuité, immédiatement avant ou après l'horaire régulier du salarié;

16.05 A toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée au taux de travail supplémentaire qui s'applique.

ARTICLE 17 - JOURS FERIES -

17.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés:

- 1 - Jour de l'An
- 2 - Lendemain du Jour de l'An
- 3 - Vendredi-Saint
- 4 - Lundi de Pâques
- 5 - Fête de la Reine ou de Dollard
- 6 - St-Jean-Baptiste
- 7 - Jour du Canada
- 8 - Fête du Travail
- 9 - Action de Grâces
- 10- Noël
- 11 - Lendemain de Noël

En plus des congés établis ci-dessus, deux (2) congés mobiles par année de calendrier pourront être obtenus sur avis de soixante-douze (72) heures à l'Employeur qui ne peut refuser sans motif sérieux;

17.02 Lorsque l'un des jours fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, 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 jour férié. Il peut au choix du salarié être reporté à une date ultérieure ou être rémunéré;

17.03 a) Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse;

b) Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié. Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux et demi de son salaire régulier, tout en lui payant son congé férié au taux régulier;

17.04 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même département, l'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine;

17.05 La rémunération du jour férié lorsque chômé est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour le salarié.

ARTICLE 18 - VACANCES -

18.01 Tout salarié a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1er juin;

18.02 Tout salarié a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin de l'année courante, à des vacances payées de la manière suivante:

a) Moins d'un an d'ancienneté, un (1) jour pour chaque mois travaillé chez l'employeur depuis la date de son embauchage jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;

b) Un (1) an et plus d'ancienneté, dix (10) jours ouvrables de vacances payées;

c) Cinq (5) ans et plus d'ancienneté, quinze (15) jours ouvrables de vacances payées.

d) Douze (12) ans et plus d'ancienneté, vingt (20) jours ouvrables de vacances payées;

18.03 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15e jour du mois est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

Il en est de même pour le salarié qui quitte son emploi entre le 14 du mois et la fin du mois;

18.04 La période comprise entre le 15 juin et la Fête du Travail est considérée comme la période nor-

male pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié peut prendre ses vacances en dehors de la période normale, après entente avec l'Employeur. Celui-ci ne refuse pas sans motif valable;

18.05 Si un salarié est incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail, survenu avant le début de sa période de vacances, elles seront automatiquement reportées à une date ultérieure.

L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci;

18.06 L'Employeur affiche au plus tard le 1er mai une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de vacances auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mai.

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des vacances en tenant compte:

a) De la préférence exprimée par le salarié;

b) De l'ancienneté du salarié chez l'Employeur appliquée au sein de sa classification;

c) Des besoins du service;

18.07 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines qu'il le désire. Il peut également fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances en cinq (5) jours de vacances;

18.08 En vacances, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail;

18.09 La rémunération des vacances est remise au salarié sur un chèque séparé avec la paie qui précède son départ pour vacances. Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie de vacances;

18.10 En cas de cessation définitive d'emploi:

a) Le salarié qui n'a pas pris la totalité de vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année financière précédant le 1er juin reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il a encore droit;

b) Il reçoit également une indemnité de vacances égale à la proportion de vacances auxquelles il a droit pour l'année courante à la date de son départ;

18.11 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants-droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX -

19.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants;

19.02 - DECES -

a) Conjoint: cinq (5) jours ouvrables à compter du décès;

b) Enfant: trois (3) jours ouvrables à compter du décès;

c) Père, mère, frère, soeur: trois (3) jours, calculés à rebours à compter du jour des funérailles;

d) Beau-père, belle-mère, bru, gendre: trois (3) jours, calculés à rebours à compter du jour des funérailles;

e) Belle-soeur, beau-frère: deux (2) jours calculés à rebours à compter du jour des funérailles;

f) Grand-mère, grand-père, petit-fils, petite-fille: le jour des funérailles.

Lors du décès mentionné aux alinéas précédents, le salarié a droit à une demi-journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence du salarié;

19.03 - MARIAGE -

a) du salarié - il a droit à cinq (5) jours ouvrables;

b) du père, de la mère, du fils, de la fille, du frère, de la soeur: il a droit à la journée du mariage;

19.04 - DEMENAGEMENT -

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement, mais pas plus d'une (1) fois par année;

19.05 - AFFAIRES LEGALES -

a) Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour;

b) Lorsque le salarié est appelé à agir dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulées;

19.06 a) Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congés sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances (sauf s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant, auxquels cas ils se rajoutent à la fin des vacances) ou pendant les absen-

ces du salarié. En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail;

b) A moins de stipulation contraire, les mots «une journée de congé» signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures;

19.07 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 20 - CONGES PARENTAUX -

20.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de vingt (20) semaines sauf si à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue;

b) Elle peut répartir ce congé à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement;

c) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé équivalente à la période du retard;

20.02 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers;

20.03 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis indique la date du départ et du retour au travail de la salariée et doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai;

20.04 A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;

20.05 Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de

maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 20.01 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

20.06 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines;

20.07 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement;

20.08 Sous réserve du paragraphe 20.01 c), la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé au paragraphe 20.03 est présumée avoir démissionné;

20.09 A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail;

20.10 Si le poste régulier de la salariée

n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail;

20.11 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables dont deux (2) sont rémunérés à son taux de salaire régulier. Ce congé peut être discontinu mais il doit être pris à l'intérieur d'une période de deux (2) mois;

20.12 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption d'une durée de quinze (15) jours ouvrables dont deux (2) jours sont rémunérés à son taux de salaire régulier. Ce congé doit se situer après la prise en charge définitive de l'enfant.

ARTICLE 21 - ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC -

21.01 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;

21.02 Le salarié, candidat à une élection fédérale ou provinciale, est soumis à la Loi des élections;

21.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste ou dans un

poste équivalent si celui-ci a été aboli et que le salarié a assez d'ancienneté pour faire un déplacement.

ARTICLE 22 - CONGE SANS TRAITEMENT -

22.01 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande un congé sans traitement pour motif sérieux. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé à plus d'un salarié à la fois dans une classification;

22.02 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.

ARTICLE 23 - REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE -

23.01 Le régime d'assurance collective et de retraite actuel est maintenu en vigueur. Il est entendu que la prime ou la contribution sera payée à raison de 50% par l'employeur et 50% par l'employé;

23.02 Cinq (5) jours de congé-maladie sont crédités à tout salarié à temps complet qui a complété sa période de probation et qui demeure à l'emploi de l'employeur durant une année civile complète. Le solde de ces jours qui n'a pas été utilisé durant l'année est monnayé au taux de salaire en vigueur au 31 décembre de l'année expirée et payé avec la première paye de l'année civile suivante;

23.03 Ces jours de congé-maladie ne sont pas

accumulables d'année en année;

23.04 Le salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation n'a droit à aucun jour de maladie. Il reçoit plutôt à chaque paye un montant de 2% du salaire brut gagné pour en tenir lieu;

23.05 a) Toute absence pour cause de maladie ou d'accident doit être rapportée aussitôt que possible au supérieur immédiat;

b) L'employeur peut exiger un certificat médical pour une absence de plus d'une (1) journée;

23.06 Le salarié incapable de travailler à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie reliée au travail est soumis à la Loi des accidents du travail.

ARTICLE 24 - REPAS ET VESTIAIRE -

24.01 L'Employeur permet au salarié qui est à accomplir sa journée de travail de prendre son repas à l'institution au prix de \$1.00.

ARTICLE 25 - SALAIRES -

25.01 Le salaire est distribué par chèque à tous les deux (2) jeudis avant la fin de l'horaire régulier du salarié.

Lorsque le jour de la paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent;

25.02 Sur le chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire;

25.03 Toute erreur sur la paie de \$5.- ou moins est corrigée sur la paie subséquente.

Toute erreur sur la paie de plus de \$5.- est corrigée au plus tard le mardi suivant la journée de la paie;

25.04 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;

25.05 Lorsque l'Employeur prétend qu'il a versé des sommes d'argent en trop à un salarié, il ne peut retenir plus de dix pour cent (10%) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette;

25.06 a) 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;

b) Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes, sans pouvoir bénéficier des dispositions de l'alinéa précédent, est payé au

taux du salaire prévu pour les différents postes occupés au prorata des heures travaillées, pourvu qu'il ait occupé un autre poste que le sien durant au moins trois (3) heures continues;

25.07 Le salarié affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe ne subit pas, de ce fait, de perte de salaire ni de perte d'aucun droit;

25.08 Le salarié affecté temporairement à une fonction en dehors de l'unité d'accréditation reçoit une prime de quinze pour cent (15%) de son salaire régulier pour la durée du remplacement;

25.09 L'Employeur remet au salarié le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et 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 paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses bénéfices marginaux;

25.10 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;

25.11 Les bénéfices marginaux qui sont reconnus aux salariés à temps partiel se calculent et se

payent de la façon suivante:

a) Congés fériés payés: 5.3% du salaire, versé sur chaque paye;

b) Congés annuels: 2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel à laquelle le salarié a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paye précédant le départ en congé annuel;

ARTICLE 26 - FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT -

26.01 Si, selon la politique actuelle, l'employeur autorise, à cause d'une tempête de neige, la majorité des salariés à quitter leur travail avant la fin de la journée régulière de travail, ces salariés ne subissent de ce fait aucune perte de salaire régulier;

26.02 Le salarié qui n'est pas autorisé à quitter le travail et qui continue de travailler est alors payé au taux de salaire régulier majoré de 50% pour le temps travaillé entre l'heure de l'autorisation de départ et la fin de sa journée régulière de travail;

ARTICLE 27 - CONGE SANS SOLDE POUR ETUDE -

27.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation scolaire;

27.02 Le salarié à plein temps qui a au moins un (1) an d'ancienneté peut bénéficier d'un congé sans

solde, s'il désire suivre des cours à plein temps dans une institution reconnue officiellement par le Ministère de l'Education. Un tel salarié doit faire sa demande par écrit au moins deux (2) mois avant son départ;

27.03 A son retour il réintègre son poste avec les mêmes droits et privilèges qu'il avait au moment de son départ;

27.04 Pour bénéficier des privilèges ci-dessus, le salarié devra fournir une preuve d'étude de l'école ou institution fréquentée;

27.05 L'Employeur n'est pas tenu de donner un tel congé à plus d'un salarié à la fois pour l'ensemble de l'établissement.

ARTICLE 28 - PRIMES -

a) Heures brisées - Le salarié à temps complet dont l'horaire quotidien de travail comporte une période d'interruption supérieure à deux (2) heures, reçoit pour chaque horaire quotidien ainsi accompli une prime établie comme suit:

\$2.00 pour la première année de la convention;

\$2.25 pour la deuxième année de la convention;

\$2.50 pour la troisième année de la convention;

b) La prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du

travail supplémentaire;

c) Cette prime ne s'applique au salarié à temps partiel qu'à la condition que son horaire quotidien contienne au moins six (6) heures régulières de travail.

ARTICLE 29 - ANNEXES -

29.01 Toute annexe à la convention fait partie intégrante de la convention.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION -

30.01 La présente convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties, est déposée conformément au Code du Travail, entre en vigueur le 31 mai 1982 et le demeure jusqu'au 29 février 1984 inclusivement.

Elle demeure en vigueur durant tout le temps des négociations effectuées en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sauf pour le temps que durerait un arrêt de travail qui interviendrait.

L'annexe «C» entre en vigueur le 11 avril 1982.

Aucune rétroactivité n'est due à la date du dépôt de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à
Québec, ce 28ième jour de février 1983.

LES SOEURS FRANCISCAINES
MISSIONNAIRES DE MARIE

Par: Lucille Pessignol

Par: St. Thérèse

Témoins:

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE SECTION
LOCALE 2507

Par: Manuella Beuchard

Par: _____

Témoins:

Manuella Beuchard SCFP

- ANNEXE A -

DESCRIPTION DES FONCTIONS

Préposé à la cuisine:

Personne assignée à la préparation, la cuisson ou au portionnement des aliments, ainsi qu'à l'entretien et à la propreté des tables de travail.

Préposé au service alimentaire:

Personne qui prépare et fait le service, dessert les tables, fait l'entretien des matériels et de l'ameublement de la cafétéria, lave la vaisselle et la range. Elle peut aussi accomplir d'autres tâches connexes.

Préposé à l'entretien ménager:

Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté de l'établissement.

Préposé à la lessive:

Personne assignée à la lessive et opérant les lessiveuses et autres appareils de la buanderie.

Homme de maintenance:

Personne qui, tout en ne détenant pas de carte de compétence, accomplit certains travaux de réparation et d'entretien de nature générale.

- ANNEXE B -

HORAIRE EN VIGUEUR AU MOMENT DE LA
SIGNATURE DE LA CONVENTION

- ANNEXE C -

SALAIRES

A) Pour les employés embauchés après la signature de la convention.

	1ère Année	2ième Année
Préposé à la cuisine	\$5.12	\$5.63
Préposé au service	\$4.42	\$4.86
Préposé à l'entretien ménager	\$4.95	\$5.44
Préposé à la lessive	\$4.95	\$5.44
Homme de maintenance	\$7.32	\$8.05

B) Tous les salariés à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention bénéficient des augmentations de salaire suivantes:

1ère	2ième
12,5%	12%