

Société canadienne de la Croix Rouge

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

05271-2

Dépôt N°: 8011268

La présente atteste que le Commissaire général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: H-8730-07

Date: Signature 80-06-25 Réception 80-09-04 Durée Du 80-06-25 Au 83-06-24 Nombre de salariés régis par la convention collective: 28

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés Aides-Techniciennes en Laboratoire de la Croix-Rouge (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Société Canadienne de la Croix-Rouge 3131 est, rue Sherbrooke Montréal, Qué. H1W 1B2

Unité de négociation

"Toutes les aides-techniciennes en laboratoire à l'exception de toutes celles automatiquement exclues par la loi."

Région: 06-06 Activité: 8260 (10) Affiliation: 1

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

Déposant: Byers, Casgrain
800 Victoria Square, suite 2401
Montréal, Qué.
H4Z 1A6

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 80-11-28

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357 /ag

06 216
8260(10)

8730-07
(30831-01) '80 SEP -4 11 35
28
PAR MESSAGEUR

BUREAU 05271-2
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

1.81 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié qui travaille en vertu d'heures prévues à sa classification.

1.82 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille en vertu d'heures inférieures à celles prévues à sa classification. Un salarié à temps partiel ne fait exceptionnellement le travail des heures prévues à sa classification conserve son statut de salarié à temps partiel. Ce salarié sera sujet aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait aux dispositions particulières qui seront appliquées au prorata des heures travaillées.

1.83 "Salarié de confiance" désigne un salarié qui est employé en vertu d'heures de travail d'une nature déterminée d'heures de travail d'une nature déterminée et pour lequel un bassin spécifique est prévu à l'article 4.03. Le fonds de pension, et le droit à la procédure de grief lorsqu'il est visé à l'article 4.03, est réservé à celui qui a été engagé. Cet employé a droit à la procédure de grief dans le cas de mesure disciplinaire uniquement à l'expiration de celle prévue à l'article 4.03. Si un salarié est engagé à temps complet, il doit subir la période d'essai prévue à l'article 4.03 une fois cette période d'essai expirée, son ancienneté lui est attribuée rétroactivement.

CONVENTION COLLECTIVE

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX ROUGE

AIDES TECHNICIENNES EN LABORATOIRE

Période d'essai

Tout nouveau salarié est soumis à une période d'essai. Il est prévu un mode d'évaluation lors de son embauche. La période d'essai pour un salarié à temps complet est de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Cependant, un salarié à temps partiel, pour compléter sa période d'essai, doit accomplir l'équivalent de quatre-vingt (80) jours de travail.

PAR MESSAGEUR

'80 JUN 26 15 04

[Signature]

ARTICLE 1

DEFINITION DES TERMES

1.01 "Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend entre autres "délégué syndical libéré" prévu à l'article 9 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention ainsi que toute autre personne rémunérée ou non qui bénéficie de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective.

1.02 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévues à sa classification.

1.03 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification conserve son statut de salarié à temps partiel. Ce salarié sera sujet aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait aux dispositions monétaires qui seront appliquées au pro-rata des heures travaillées.

1.04 "Salarié occasionnel" désigne un salarié qui est engagé à temps plein et qui travaille le nombre déterminé d'heures de travail d'une journée ou semaine de travail, mais qui a été engagé pour une période de temps déterminée au préalable ou pour combler un besoin spécifique à caractère temporaire. Ce salarié a droit à tous les avantages de la présente convention *et SAUF* à la procédure de pension, et le droit à la procédure de grief lorsqu'il est mis à pied à la fin de la période pour laquelle il a été engagé. Cet employé a droit à la procédure de grief dans le cas de mesure disciplinaire uniquement à l'expiration du délai prévu à l'article 4.03. Si ce salarié est embauché à temps complet, il doit subir la période d'essai prévue à l'article ___; une fois cette période d'essai complétée, son ancienneté lui est attribuée rétroactivement.

1.05 Période d'essai

Tout nouveau salarié est soumis à une période d'essai. Il est avisé du mode d'évaluation lors de son embauchage. La période d'essai pour un salarié à temps complet est de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Cependant, un salarié à temps partiel, pour compléter sa période d'essai, doit accomplir l'équivalent de soixante (60) jours de travail.

et SAUF *AB* *23*

Le salarié en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, le salarié à l'essai n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de congédiement. Le salarié acquiert son ancienneté dès son premier jour de travail; cependant celle-ci ne lui est attribuée, rétroactivement, qu'à l'expiration de sa période d'essai.

Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai à cause d'un manque de travail, ce salarié ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail selon le cas, qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

1.06

Poste

i) "Poste" désigne les différentes affectations que le salarié exerce à l'intérieur des laboratoires.

ii) "Poste fixe" désigne les affectations permanentes suivantes:

Sang congelé;
15 canaux;
expédition;
plasma;

iii) "Poste en rotation" désigne des affectations non permanentes; les personnes affectées à ces postes subissent le roulement de travail et ce, réparti de façon équitable;

iv) L'Employeur s'engage à favoriser la polyvalence chez les salariés qui sont en poste de rotation et à les exposer aux techniques utilisées de façon routinière dans le laboratoire;

v) Les salariés qui occupent des postes fixes peuvent être appelés à vaquer à d'autres activités à l'intérieur de leur département. Dans les cas imprévus, ils peuvent également être appelés à vaquer à d'autres activités au laboratoire pour des périodes n'excédant pas deux quarts de travail;

1.07

Département:

a) Section du laboratoire comportant un ensemble de postes;

b) Liste des départements et des postes qu'ils comportent:

Plasma;
Expédition;
Congélation;
Banque de sang (15 canaux)

1.08

Poste temporairement dépourvu de son titulaire

1. Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- activités syndicales
- congé annuel
- congé sans solde prévu à l'article 20
- maladie ou accident
- congé de maternité
- congés sociaux
- congé pour études ou enseignement
- période d'affichage prévue à l'article 13.

2. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

3. Un poste temporairement dépourvu de son titulaire peut ne pas être comblé. A la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

4. Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

a) La liste de rappel est appliquée par classification.

b) Le rappel se fait par courrier recommandé à la dernière adresse connue et le salarié est tenu de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier de la mise à la poste. Si le salarié refuse ou néglige de se présenter au travail, le suivant est appelé et ainsi de suite et les dispositions du paragraphe 12.14 s'appliquent.

c) Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

5. La liste de rappel comprend les salariés mis-à-pied ainsi que les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

6. L'Employeur avise par écrit le salarié de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace à un poste temporairement dépourvu de son titulaire:

- a) de l'identité du poste;
- b) du nom du titulaire;
- c) de la durée probable de son absence.

Il fait parvenir copie de cet avis au Syndicat dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

7. Le salarié qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvu(s) de son (leur) titulaire pour une durée inférieure à trois (3) mois, ne reçoit pas de préavis de mise-à-pied. Pour une durée supérieure à trois (3) mois, le préavis de mis-à-pied sera de quatorze (14) jours. Ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping), article 14, mais son nom est inscrit sur la liste de rappel.

1.09 Les parties conviennent que les salariés affectés à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariés à temps complet, soit des salariés à temps partiel, soit des salariés occasionnels, tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et 1.04.

1.10 En aucun cas, le salarié n'est tenu d'accepter un déplacement si ce n'est dans le cas spécifique suivant: à moins que le poste soit compatible et de même ordre, dans ce cas, le salarié ne subit alors aucune diminution de salaire; dans un cas fortuit, de force majeure ou d'absence imprévue, tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté inverse, pourvu que les exigences du département où le salarié est affecté en vertu de la présente disposition soient respectées.

Ce déplacement ne devra pas excéder deux quarts de travail.

1.11 Conjoint de fait

L'homme et la femme qui vivent ensemble maritalement et qui:

- a) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
- b) sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 2 OBJET

- 2.01 Le but et l'intention des parties aux présentes sont de promouvoir les intérêts mutuels de la Société et de ses employés, de régler entre eux les griefs de façon rapide et aussi équitable que possible, de prévenir les grèves et les lock-outs et d'assurer dans la plus grande mesure du possible l'efficacité des opérations de la Société.
- 2.02 La Société et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Société à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention.

4.02

Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, d'instaurer, d'appliquer ou d'appliquer le salaire, d'instaurer ou d'appliquer la discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de fait que la société est agissante, de son orientation sexuelle, de son apparence physique ou handicap, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe ou de l'exercice du droit que lui reconnaît la présente convention et de la loi, à moins que l'un ou l'autre de ces causes ne conduise à sa capacité de remplir les exigences normales de sa tâche.

4.03

L'Employeur et le syndicat prennent les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer le confort, promouvoir la santé des salariés.

4.04

Le salarié doit en langue retenue soit le français ou l'anglais par les Chartes de Rotation de l'entreprise au fait qu'il lui soit impossible de s'exprimer dans une autre langue.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GENERALES

- 4.01 L'Employeur traite ses salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 4.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent directement ou indirectement de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait que la salariée est enceinte, de son orientation sexuelle, de son apparence physique ou handicap, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe ou de l'exercice du droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, à moins que l'une ou l'autre de ces causes ne nuisent à sa capacité de remplir les exigences normales de sa tâche.
- 4.03 L'Employeur et le syndicat prennent les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité, promouvoir la santé des salariés.
- 4.04 Le salarié dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances de mutation diminuées du fait qu'il lui soit impossible de s'exprimer dans une autre langue.

3. Date soumission de déduction

4. Copie des diplômes et attestation d'études ou d'expérience

5. Les demandes de promotion, transfert et rétrogradation

6. Rapports d'accident de travail

7. Les rapports disciplinaires s'il en est.

En cas d'arbitrage, le salarié peut obtenir des photocopies des parties pertinentes de son dossier aux frais de l'Employeur. En d'autres cas le salarié peut obtenir des photocopies de son dossier à ses frais.

Les rapports disciplinaires contenus de dossier sont les seuls à pouvoir être utilisés devant un tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 5

ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 5.01 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 par le Ministère du Travail en date du 05-09-73 et toute autre modification qui pourrait être apportée par un commissaire-enquêteur.
- 5.02 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.
- 5.03 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).
- 5.04 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, 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 de demande d'emploi
2. La formule d'engagement
3. Toute autorisation de déduction
4. Copie des diplômes et attestation d'études ou d'expérience
5. Les demandes de promotion, transfert et rétrogradation
6. Rapports d'accident de travail
7. Les rapports disciplinaires s'il en est.

En cas d'arbitrage, le salarié peut obtenir des photocopies des parties pertinentes de son dossier aux frais de l'Employeur. En d'autres cas le salarié peut obtenir des photocopies de son dossier à ses frais.

Les rapports disciplinaires contenues au dossier sont les seuls à pouvoir être utilisés devant un tribunal d'arbitrage.

- 5.05 L'Employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les six (6) jours de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- 5.06 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe 5.05.
- 5.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
- 1- d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;
 - 2- d'un aveu signé en l'absence d'un représentant du Syndicat dûment autorisé mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la signature.
- 5.08 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non 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 syndicat.
- 5.09 L'agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux salariés des autres titres d'emploi visés par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail. Aucun rapport verbal ou écrit d'un agent de sécurité concernant ce qui précède ne peut être opposé à un salarié en aucune circonstance.
- 5.10 En cas de mesures disciplinaires, le salarié peut exiger d'être accompagné d'un représentant du syndicat, lorsqu'il rencontre l'employeur ou son représentant.

ARTICLE 6

REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié, 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.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dès son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. A l'embauche, l'Employeur informe le salarié de cette disposition.
- 6.03 Toutefois l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7.

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

- 7.01 La Société retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié ayant trente (30) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci, fixé par résolution, par le Syndicat et remet dans les quinze (15) jours de calendrier du début du mois suivant, les sommes ainsi perçues au trésorier du Syndicat. En même temps que chaque remise, la Société complète et fournit un état détaillé mentionnant les noms des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.
- 7.02 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations mensuelles.
- 7.03 L'Employeur doit fournir au Syndicat, une fois par mois, en double exemplaires, une liste des nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants: date d'embauchage, adresse, numéro de téléphone, classification, salaire, numéro d'assurance-sociale, statut (selon l'article 1) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du Syndicat.
- 8.02 Le Syndicat aura droit d'y afficher tout avis relatif à ses activités.
- 8.03 Tout document devra être signé par un représentant du Syndicat.
- 8.04 Les officiers du Syndicat pourront seuls autoriser l'accès à ces tableaux.
- 8.05 Les officiers du Syndicat peuvent sur les heures de travail, faire la collecte du droit d'entrée parmi ses nouveaux membres.

Pour la distribution de tout document, le Syndicat demandera préalablement la permission de la direction laquelle ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 9

LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants locaux dans les dix (10) jours de calendrier de leur nomination ou élection.
- Toute modification à la liste mentionnée au présent article est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.
- 9.02 Les délégués du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour assister aux activités du Conseil central des Syndicats nationaux de Montréal (CCSNM), de la Fédération des Affaires sociales (FAS) et de la Confédération des Syndicats nationaux (CSN) et ce, sans perte d'ancienneté.
- A cette fin, l'Employeur accorde au début et à chaque anniversaire de la présente convention au Syndicat douze (12) jours de congé avec solde et, après épuisement de ces douze (12) jours, dix (10) jours de congé sans solde. Ces jours seront cumulatifs pendant la durée de la présente convention.
- 9.03 Les demandes d'absence prévues à l'article 9.02 doivent être faites par écrit dix (10) jours de calendrier à l'avance et doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicate justifiant la demande.
- Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu dans cet article ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.
- Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations à moins d'entente entre les parties.
- 9.04 Après demande au directeur des services administratifs ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
- 9.05 Les représentants intérieurs du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de la Société sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés à l'établissement dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent après demande au Directeur des Services Administratifs ou 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.

- 9.06 Un représentant du Syndicat, l'intéressé et le ou les témoins en arbitrage seront libérés sans perte de salaire. Toutefois, le ou les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.
- 9.07 Dans le cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par deux (2) personnes seulement, mandatées par le Syndicat.
- 9.08 L'arbitrage a lieu à l'établissement à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- Si l'arbitrage est à l'extérieur, les frais encourus par les salariés sont à la charge de l'Employeur et leur sont remboursés selon les dispositions de l'Article 30.
- 9.09 L'Employeur libère sans perte de salaire deux (2) salariés désignés par le Syndicat aux fins d'assister au nom des salariés à toutes les séances de négociations.
- 9.10 Les salariés ainsi libérés continuent de bénéficier des dispositions de la présente convention collective et particulièrement de l'article 12.

ARTICLE 10 PROCEDURE DE GRIEFS

10.01 Dans les cas de grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des salariés, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

Le salarié seul ou accompagné 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.

a) Le grief doit être écrit et présenté par le salarié seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat ou par le Syndicat comme tel au directeur administratif ou à son représentant et il doit contenir un exposé du litige. Cette date de présentation constitue la date du dépôt du grief.

b) Le directeur administratif ou son représentant étudie le grief et doit donner sa réponse par écrit au salarié ou au représentant du syndicat ou au Syndicat comme tel dans les dix (10) jours ouvrables suivant la journée où il a reçu le grief.

10.02 Les délais prévus dans la procédure ci-haut décrite sont de rigueur et à défaut le grief est présumé abandonné ou présumé accepté selon le cas, sauf si les parties conviennent par écrit de les extensionner.

10.03 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

10.04 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit (croient) lésé(s), le Syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

10.05 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur conserve son droit à la procédure de grief et d'arbitrage tant et aussi longtemps qu'il n'a pas perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention; ce recours doit être exercé dans ces mêmes délais.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Si le grief est rejeté par le directeur administratif ou son représentant en vertu de 10.01(b), il est automatiquement référé à l'arbitrage.

11.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique, choisi à tour de rôle parmi les personnes énumérées à l'article 11.04. Cependant, dans les cas de congédiement ou suspension indéterminée, elles doivent procéder devant un conseil d'arbitrage constitué de trois (3) membres.

11.03 L'arbitrage a lieu à l'établissement, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.

11.04 Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties désigne son arbitre et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'arbitre communique alors à son tour le nom de son arbitre.

Les deux arbitres peuvent s'entendre sur le choix d'un président.

A défaut d'entente entre les parties, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage est choisi en rotation dans les listes des noms ci-après énumérés:

1. LAUZON
2. TREMBLAY
3. LABENNÈRE
4. FRUCHTE

En cas de non disponibilité, l'arbitre ou le président du conseil d'arbitrage est choisi sur la liste à tour de rôle.

11.05 En cas de non-disponibilité absolue des quatre (4) arbitres ci-haut désignés, l'arbitre est nommé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil Consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre.

11.06 L'arbitre unique doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

11.07 A défaut par les parties de s'entendre sur une date pour l'audition du grief, l'arbitre unique ou le président du Conseil d'Arbitrage soumet aux parties un choix de trois (3) dates sur lesquelles elles doivent s'entendre. A défaut d'entente, l'arbitre unique ou le président du Conseil d'Arbitrage assigne péremptoirement les parties et les arbitres pour l'audition à l'une de ces dates.

- 11.08 Le Conseil d'Arbitrage peut siéger en cas d'absence d'un des arbitres, si cet arbitre a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours de calendrier à l'avance.
- 11.09 Si le Conseil d'Arbitrage ou l'arbitre unique conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible. Toutefois, dans tous les cas, le tribunal d'arbitrage ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 11.10 La décision majoritaire du Conseil d'Arbitrage ou celle de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties.
- 11.11 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, si un grief est soumis à un tribunal d'arbitrage, le tribunal peut:
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation.
- 11.12 En aucune circonstance, le Conseil d'Arbitrage ou l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.13 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre. Les parties se partagent également les frais de l'arbitre ou du président du Conseil d'Arbitrage.
- 11.14 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre unique ou le président du Conseil d'Arbitrage peut apprécier la charge de travail.
- 11.15 Dans les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 Tout salarié peut exercer son droit d'ancienneté tel que prévu à l'article 1.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime en année et jour de calendrier. Si l'ancienneté est équivalente, on devra tirer au sort.
- 12.03 Au plus tard le dernier jour de février et le dernier jour d'août de chaque année, la Société remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:
- Nom
 - Adresse
 - Date d'entrée
 - Classification
 - Salaire
 - Status (régulier, occasionnel, temps partiel)
 - Ancienneté
- 12.04 Cette liste sans les adresses est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou la Société peut demander 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.
- Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, la Société lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.
- Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du présent article, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans le cas des vacances payées.
- 12.05 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- (1) mise-à-pied, pendant moins de douze (12) mois;
 - (2) absence pour maladie, accident autres qu'accident de travail et maladie occupationnelle, pendant les douze (12) premiers mois;
 - (3) absence pour accident de travail et maladie occupationnelle reconnus comme tels selon les dispositions de la Loi des Accidents de Travail mais pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;
 - (4) absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;

(5) congés de maternité prévus à la présente convention.

12.06 Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:

1. Absence pour maladie et accident autre qu'accident de travail et maladie occupationnelle (ci-haut mentionné) du 13ième au 36ième mois de cet accident ou du début de cette maladie;
2. Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme tel selon les dispositions de la Loi des accidents du travail du 37ième mois au retour du salarié au travail.

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

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Renvoi;
3. Refus ou négligence du salarié mis-à-pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuses valables. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à la Société. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
4. Mise à pied excédant douze (12) mois;
5. Absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionné) après le 36ième mois d'absence.
6. Absence sans donner d'avis ou d'excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

12.08 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions des paragraphes 12.05 et 12.06 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées excluant le temps supplémentaire, au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

12.09 Par la suite, l'ancienneté du salarié à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport aux heures prévues à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires.

12.10 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet à l'intérieur d'une même période.

ARTICLE 12. EMPLOI DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

- 12.11 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en année et jours de calendrier selon la règle suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/228 d'année d'ancienneté.
- 12.12 Tous les deux (2) mois, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.13 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13. Le salarié qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et il conserve son ancienneté.
- 12.14 Au terme de sa période d'essai, le salarié à temps partiel a acquis soixante (60) jours de travail d'ancienneté.
- 12.15 Les salariés ont la responsabilité d'aviser immédiatement la Société lorsqu'ils changent d'adresse. Si un salarié ne se conforme pas aux dispositions de ce paragraphe, la Société ne sera pas responsable du fait qu'il n'aurait pas reçu un avis, écrit ou autrement.

- 1- titre et libellé de la classification
- 2- échelle de salaire
- 3- période d'essai
- 4- poste fixe ou ag. rotation
- 5- statut rattaché au poste (cadre, etc.)

13.02 Le poste vacant...
ne peut être...
demande au Syndicat...
écrit les raisons...
n'est pas...
poste...
par écrit.

13.03 Le salarié...
demande...
à l'Employeur.

13.04 Les salariés...
syndicat...
sur les...
de la Société.

13.05 Le poste...
par l'Employeur...
dans...
situation...
correspond...

ARTICLE 13 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION

"Promotion"

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

"Transfert"

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de classification, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

"Rétrogradation"

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels 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- titre et libellé de la classification apparaissant à la convention;
- 2- échelle de salaire
- 3- période d'affichage
- 4- poste fixe ou en rotation
- 5- statut rattaché au poste (complet, partiel)

13.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. A la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.

13.03 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

13.04 Dès qu'un poste est affiché, un représentant du Syndicat peut prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

13.05 Le poste devra être accordé et il sera 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 devront 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 cinq (5) jours suivant la période d'affichage pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 13.07 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'un transfert.
- 13.08 Le salarié promu reçoit au départ, dans sa nouvelle classification le salaire prévu à l'échelle de cette classification, immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte.
- 13.09 Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 13.10 Dans le cas de promotion seulement, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 13.11 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, le salarié bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 15 (années d'expérience antérieure).
- 13.12 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 ils ne sont pas affichés les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits au registre des postes couverts par l'unité de négociation.

- 13.13 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Cette période d'initiation et d'essai pourrait varier s'il y a entente entre les parties.

Au cours de cette période, 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. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

13.14 Un registre des postes est établi sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur les modalités d'opération d'un tel registre.

13.15 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché. Copie de l'inscription est transmise au Syndicat.

13.16 Postes réservés

Lorsqu'un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, la Société et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du médecin de la Société, et si le Syndicat le juge nécessaire de celui du salarié, de replacer ce salarié dans un autre poste qui serait vacant et pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché, mais le salarié est payé au taux fixé pour ce poste.

13.17 Le salarié à temps partiel, pour décaler (jumping) un salarié à temps complet, doit avoir le même salaire à temps complet. Le contraire étant, le salarié à temps complet, pour décaler (jumping) un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir un salarié à temps partiel et dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

13.18 Un salarié à temps complet peut décaler (jumping) plus d'un salarié à temps partiel d'une même classification à condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il déplace (jumping) soient ajustées de façon à ce qu'elles puissent être ajustées et qu'elles soient équivalentes à une fois normales, les heures de travail normales de l'arrondissement (pour le travail).

13.19 Le salarié à temps partiel peut décaler (jumping) un salarié à temps complet en vertu de la clause 13.17, à condition qu'il soit d'une période de 30 jours. La clause 13.17 prévaut sur cette clause.

13.20 À défaut de la clause 13.17, le salarié à temps partiel a droit de décaler (jumping) un salarié à temps complet pendant une période de 30 jours.

13.21 Les décalages (jumping) sont effectués en vertu de la clause 13.17, à condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'ils décalent (jumping) soient ajustées de façon à ce qu'elles puissent être ajustées et qu'elles soient équivalentes à une fois normales, les heures de travail normales de l'arrondissement (pour le travail).

ARTICLE 14

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

14.01

Procédure de mise-à-pied

Dans le cas de mise-à-pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise-à-pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

1. Ce salarié peut déplacer (bumping) un salarié à l'intérieur du groupe de postes fixes, le salarié de ce groupe de postes fixes qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
2. Ce salarié peut déplacer (bumping) un salarié dans le groupe des postes en rotation ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;
3. Le salarié le moins ancien dans la classification peut déplacer (bumping) dans une autre classification le salarié ayant le moins d'ancienneté mais à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche; les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

14.02

Le salarié à temps partiel, pour déplacer (bumping) le salarié à temps complet, doit accepter de devenir salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer (bumping) un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir un salarié à temps partiel et dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.03

Un salarié à temps complet peut déplacer (bumping) plus d'un salarié à temps partiel d'une même classification à condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il déplace (bumping) soient compatibles, puissent être ajustées et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 17 (heures et semaine de travail).

14.04

Le salarié qui est mis-à-pied ou qui est déplacé en vertu des paragraphes 14.01 à 14.03 bénéficie d'une période de sept (7) jours pour se prévaloir de son droit de déplacer, et ce à compter de la date de réception de l'avis écrit prévu au paragraphe 14.08.

14.05

A défaut pour le salarié de se prévaloir de son droit de déplacer ou de pouvoir déplacer, celui-ci bénéficie de son salaire durant la période de trois (3) mois prévue au paragraphe 14.08.

14.06

Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

14.07 Le salarié affecté par les dispositions du présent article ne subit de diminution de salaire jusqu'à la fin de la présente convention collective.

14.08 Le salarié qui est mis à pied reçoit un avis écrit d'au moins trois (3) mois à l'avance.

Si le délai n'est pas respecté, l'Employeur est tenu de lui verser l'équivalent de trois (3) mois de salaire incluant les primes, bénéfices et autres privilèges prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 15 ANNEES D'EXPERIENCE

15.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:

1. Les autres salariés actuellement au service de l'employeur et ceux qui seront embauchés par la suite, sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieure dans une même classification, ou le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable dans une autre classification comparable, à la condition de ne pas avoir quitté le milieu hospitalier depuis plus de cinq ans.
2. L'employeur doit exiger des autres salariés une attestation de cette expérience acquise, attestation que le salarié tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise. A défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer des délais de prescription.

15.02 Au départ du salarié, l'employeur lui remet, sur demande, une attestation de l'expérience acquise à son service.

15.03

Aux fins de la formation professionnelle et aux nécessités du service, la possibilité d'acquiescer la formation professionnelle est reconnue nécessaire à l'accomplissement des nouvelles tâches résultant de l'industrialisation de nos établissements.

Aux fins de la formation professionnelle et aux nécessités du service, la possibilité d'acquiescer la formation professionnelle est reconnue nécessaire à l'accomplissement des nouvelles tâches résultant de l'industrialisation de nos établissements.

ARTICLE 16

CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE

16.01

a) Aucun salarié ne sera congédié, mis-à-pied, ne subira de baisse de salaire ni de rétrogradation à l'occasion de changements d'ordre technique ou technologique;

17.02

b) Les changements d'ordre technique ou technologique s'entendent au sens de changements de techniques déjà utilisées ou de changements technologiques sur de l'équipement déjà en place.

17.03

Si aucun salarié de l'intérieur ne pose sa candidature, l'Employeur fait appel à des candidats de l'extérieur.

17.04

c) Le salarié qui obtient un poste en vertu du paragraphe b) pourra avoir l'opportunité d'une extension de sa période d'initiation et d'essai tel que stipulé à l'article 13.13.

16.02

Si de tels changements ont pour effet d'obliger un salarié à se recycler, le Syndicat en sera averti et l'Employeur lui assure à ses frais, eu égard à ses aptitudes respectives et aux nécessités du service, la possibilité d'acquérir la formation professionnelle additionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles tâches résultant de l'introduction de tels changements.

16.03

Aucun salarié ne sera congédié, mis-à-pied, ne subira de baisse de salaire à l'occasion de l'octroi d'un contrat à forfait par l'Employeur.

17.07

A l'occasion d'un changement d'un poste de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et le reprise de travail. À défaut de quoi le salarié est rémunéré au taux de salaire en vigueur pour les heures effectuées à l'intérieur de seize heures.

17.08

L'horaire de travail de jour s'étend entre 7h30 heures et 20h00 heures; l'horaire de travail de nuit s'étend entre 23h00 heures et 5h00 heures; l'horaire de travail de nuit s'étend entre 23h00 et 5h00 heures. Les nouveaux salaires établis depuis le 1er janvier 1977 seront appliqués par ordre inverse d'ancienneté en priorité au travail de nuit et par la suite au travail de jour de façon fixe lorsque le poste est disponible et selon les critères de l'article 13. L'article 13 ne s'applique pas pour ces derniers.

ARTICLE 17 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 17.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures de travail à raison de cinq (5) jours de sept (7) heures de travail. L'heure d'arrivée plus sept (7) heures de travail excluant le soixante (60) minutes de repas indiquera l'heure de départ. Cependant, le salarié ne pourra commencer son travail plus de quinze (15) minutes avant ou quinze (15) minutes après le début de son horaire.
- 17.02 Le temps alloué pour le repas sera de soixante (60) minutes.
- 17.03 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.
- 17.04 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention, deux (2) jours complets de repos par semaine continue.
- 17.05 Il est loisible à deux (2) salariés d'un même département et occupant des postes fixes d'échanger entre eux leur horaire de travail et pour deux (2) salariés occupant des postes en rotation, d'échanger en plus leur affectation de poste tels qu'établis, et ce avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 18 (temps supplémentaire) et de l'article 17.07 ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 17.06 Le salarié n'est pas soumis à plus d'un horaire de travail différent par semaine, sauf du consentement du salarié.
- 17.07 A l'occasion d'un changement d'un quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise de travail, à défaut de quoi, le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize heures.
- 17.08 L'horaire de travail de jour commencera entre 7:15 heures et 9:00 heures; l'horaire de travail de soir commencera entre 15:00 heures et 17:00 heures; l'horaire de travail de nuit commencera entre 22:00 et 24:00 heures. Les nouveaux salariés embauchés depuis le 1er janvier 1977 seront assignés par ordre inverse d'ancienneté en priorité au travail de nuit et par la suite au travail de soir de façon fixe lorsqu'un poste est disponible et selon les critères de l'article 13. L'alinéa (g) ne s'applique pas pour ces derniers.

- a) Les affectations de poste devront être affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins huit (8) semaines;
- b) L'Employeur ne peut pas modifier les affectations affichées sans un préavis de sept (7) jours de calendrier à moins du consentement du ou des salariés impliqués.
- c) Les salariés qui travaillent sur le quart de nuit ne sont, en aucun cas, soumis au roulement sur les quarts de travail.

Les postes de nuit vacants ou nouvellement créés sont affichés conformément aux dispositions de l'article 13 et devront, à chaque fois, inclure la mention "poste de nuit".

- d) Dans le cas d'un poste de nuit vacant, si l'Employeur ne peut le combler dans les délais d'affichage prévus à l'article 13, pendant une période d'au maximum quatre (4) semaines, les salariés de jour et de soir, à tour de rôle, pourront être appelés à assurer l'intérim sur le poste de nuit vacant. Au terme de cette période maximum de quatre (4) semaines, aucun salarié de jour et de soir ne sera tenu de prolonger l'intérim de ce poste de nuit.
- e) Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir, le roulement des quarts de travail se fait sur la base des postes fixes, d'une part, et des postes en rotation, d'autre part, à tour de rôle, entre les salariés, entre le quart de soir et de jour.
- f) Insuffisance de personnel stable de soir signifie que le nombre de salariés qui demandent à l'Employeur un quart stable de soir est inférieur au nombre de postes existants sur ce même quart de travail.

exemple: quatre (4) postes de soir, 2 salariés demandent un poste fixe de soir, 2 salariés refusent, donc roulement de 2 salariés qui refusent avec les salariés sur le quart de jour, à tour de rôle.

- g) Dans les cas où il y a roulement de quart de travail entre les salariés, l'Employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir au salarié qui en fait la demande. Dans ce cas, le salarié n'est pas sujet au système de roulement à moins d'une exigence du service. A sa demande, le salarié peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour et de soir.

Dans chacun des cas, le salarié doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines, et celui-ci l'affiche à l'endroit habituel.

ARTICLE 14 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Durant cette période d'avis, les salariés du service peuvent postuler le quart de travail stable le soir, et au terme de cette période, le quart est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui en ont fait la demande.

14.02 Le temps supplémentaire sera réparti équitablement à tout moment entre tous les salariés sur une base d'ancienneté. Afin de répartir équitablement à tout moment entre tous les salariés sur une base d'ancienneté le temps supplémentaire demandé, le salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire et qui n'est pas assigné à la faire, sera considéré comme ayant effectué le temps supplémentaire offert. Cependant, dans les cas urgents où, dans les cas d'urgence, l'employeur offre, de préférence, le travail au salarié sur place.

14.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, la Société doit l'offrir aux salariés sur place, à tout moment de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font conventionnellement ce travail.

14.04 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:

1. au taux et demi de son salaire régulier en règle générale incluant le samedi, sauf pour ceux qui sont déchargés du travail le samedi; et
2. au taux triple de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué le dimanche ou un jour férié et ce, en plus du paiement du jour férié.

14.05 S'il y a appel au travail stable au soir, le salarié qui quitte l'Établissement, l'Employeur paie une prime à titre de transport au moment de l'appel, et une rémunération égale de deux (2) heures au taux et demi de son salaire régulier.

14.06 En aucun cas, les salariés sont soumis à un service de garde.

ARTICLE 18 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 18.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.
- 18.02 Le temps supplémentaire sera réparti équitablement à tour de rôle entre tous les salariés sur une base d'ancienneté. Afin de répartir équitablement à tour de rôle entre tous les salariés sur une base d'ancienneté le temps supplémentaire seulement, le salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire et qui n'est pas assigné à le faire, sera considéré comme ayant effectué le temps supplémentaire offert. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur offre, de préférence, le travail au salarié sur place.
- 18.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, la Société doit l'offrir aux salariés sur place, à tour de rôle de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.
- 18.04 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:
1. au taux et demi de son salaire régulier en règle générale incluant le samedi, sauf pour ceux qui sont cédulés du lundi soir au samedi matin;
 2. au taux double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué un dimanche ou un congé férié et ce, en plus du paiement du congé férié.
- 18.05 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement, l'Employeur paie une heure à temps simple pour le transport de l'employé, et une rémunération minimum de deux (2) heures au taux et demi de son salaire régulier.
- 18.06 En aucun cas, les salariés sont soumis à un service de garde.

ARTICLE 19 CONGES FERIES PAYES

19.01 Les jours suivants, lorsqu'ils coïncident avec des jours ouvrables, sont considérés comme étant chômés et sont payés au taux régulier, excluant toute prime. Le salarié régulier ou à l'essai reçoit pour ces jours de congé, salaire équivalent à une journée régulière de travail.

- Le jour de l'An
- La fête de Dollard
- Le jour de Noël
- La Saint Jean Baptiste
- Le Jour du Canada
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- L'Armistice
- Le lendemain du jour de Noël
- Le lundi de Pâques
- Le premier vendredi du mois d'août
- La veille du jour de Noël OU La veille du jour de l'An
- La date anniversaire de naissance du salarié OU avec le consentement du chef de département, *le salarié ne peut refuser une autre date, n'excédant pas deux mois de l'anniversaire du salarié.*
- Pour les postes au sang congelé et au 15 canaux, les congés fériés seront ceux prévus à l'article 19.01 de la convention entre l'employeur et les techniciens de laboratoire (C.S.N.)

Sans motif valable

J.B.

19.02 Si ces congés coïncident avec une absence de maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur paie le salarié comme étant en congé férié sans diminuer sa réserve de congé-maladie. Si un ou des congés fériés tombent durant les congés annuels du salarié, cette ou ces journées lui sont payées comme s'il était en congé férié et ses vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.

19.03 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul de temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

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

19.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail ou n'ait été autorisés au préalable par l'Employeur.

ARTICLE 20 CONGES ANNUELS

- 20.01 Le salarié ayant un (1) an de service au 31 décembre a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.
- 20.02 Le salarié qui n'a pas un (1) an de service au 31 décembre a droit à un congé annuel équivalent à une journée et quart (1 1/4) de congé pour chaque mois de service entre le 1er janvier et le 31 décembre.
- Tout salarié qui a quinze (15) ans et plus de service a droit à une (1) semaine de vacance additionnelle payée.
- 20.03 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement, est considéré comme ayant un mois complet de service.
- 20.04 Pour fins de calcul, la date d'anniversaire sera la date d'entrée au service de l'Employeur.
- 20.05 La période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre.
- 20.06 a) A partir de la liste affichée en vertu de l'article 12.04, le salarié inscrit sa préférence quant à la période pendant laquelle il veut prendre son congé annuel. Cette préférence doit être inscrite avant le 1er avril et, par la suite, l'Employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte des exigences du département et de l'ancienneté du salarié.
- b) Le congé annuel se prend de façon continue à moins d'entente contraire entre le salarié et l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- c) Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels au plus tard le 15 avril;
- d) Au moins deux semaines des vacances à être prises, doivent être prises de façon continue et la balance au moins une semaine à la fois. Le salarié peut prendre plus que deux (2) semaines de façon continue.
- e) Le salarié qui désire prendre son congé annuel payé entre le 1er janvier et le 30 avril doit avertir son supérieur immédiat au moins deux (2) semaines à l'avance; ce congé annuel lui est accordé en tenant compte des exigences du département.
- f) La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel et cette rémunération est remise en chèque séparé

20.13 Le départ d'un salarié en vacances annuelles peut se faire n'importe quel jour de la semaine.

20.14 Le salarié promu, transféré ou rétrogradé ne voit pas sa date de vacances modifiée. De même, les vacances des salariés du département ou le salarié est promu, transféré ou rétrogradé ne sont pas modifiées du fait de son arrivée.

20.15 Sur présentation de pièces justificatives, un salarié incapable de prendre ses vacances à la période fixée pour raison de maladie ou accident d'urgence, ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il devra en aviser la Société avant la date fixée pour sa période de vacances.

La Société déterminera la nouvelle date de vacances au retour du salarié, sans en tenir compte de la préférence exprimée par celui-ci. Un salarié dont les projets de vacances sont annulés par une cause extérieure à sa volonté en avisera la Société un mois d'avance et sa nouvelle période de vacances est fixée après entente entre le salarié et la Société.

20.16 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leurs congés simultanément pendant une période déterminée de dix-huit (18) jours consécutifs, à condition que le conjoint ayant le moins d'ancienneté...

20.17 Le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il percevait s'il était au travail.

20.18 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'État, il a droit à un congé de dix (10) jours consécutifs, accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

20.19 Après un (1) an de service, le salarié a droit à un congé sans solde d'au moins dix (10) jours de travail à la condition qu'il en fasse la demande écrite deux (2) mois à l'avance.

Après deux (2) ans de service, le salarié a droit à un congé sans solde d'au moins quinze (15) jours de travail à la condition qu'il en fasse la demande écrite deux (2) mois à l'avance.

Le congé sans solde devra se prendre au moment choisi par le salarié, mais les employés sont considérés comme étant payés et ce, par ordre d'ancienneté.

Après six (6) ans de service, le salarié a droit à un congé sans solde de trois (3) mois consécutifs.

20.20 Les congés sans solde sont accordés à la discrétion de la Société. Les salariés accèdent à la période d'absence prévue à l'article 20.19.

pourvu qu'il n'y ait pas de changement dans la date des vacances au moins deux (2) mois avant de partir. Cette disposition ne s'applique que pour les vacances de plus d'une semaine.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

- 20.07 Sur présentation de pièces justificatives, un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie ou accident l'empêchant effectivement de prendre ses vacances, ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il devra en aviser la Société avant la date fixée pour sa période de vacances.
- 21.01
- La Société détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci. Un salarié dont les projets de vacances sont annulés par une cause extérieure à sa volonté en avise la Société un mois d'avance et sa nouvelle période de vacances est fixée après entente entre le salarié et la Société.
- 20.08 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.
- 20.09 Le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 20.10 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice du congé annuel, accumulé jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.
- 20.11 Après un (1) an de service, le salarié a droit, une fois l'an à un congé sans solde n'excédant pas deux semaines (dix (10) jours de travail) à la condition qu'il en fasse la demande écrite deux (2) mois à l'avance.
- 21.03
- Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une fois l'an à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trois semaines (quinze (15) jours de travail) à la condition qu'il en fasse la demande écrite deux (2) mois à l'avance.
- 21.04
- Ce congé sans solde devra se prendre en second choix après que tous les employés aient choisi leur congé annuel payé et ce, par ordre d'ancienneté.
- Après dix (10) ans de service, le salarié a droit de prendre le congé sans solde en tout temps.
- 20.12 L'Employeur avisera par lettre recommandée à la dernière adresse connue les salariés absents pendant la période d'affichage prévue à l'article 20.06.

ARTICLE 21 AVANTAGES SOCIAUX

21.01 Le salarié subit, durant ses heures de travail, sans frais, tous examens, immunisation ou traitement exigé par l'Employeur.

Le salarié victime d'une hépatite à virus de type B, ne subira aucune perte de salaire et sera libéré de son travail durant la période où il ne peut travailler.

Cependant, l'Employeur pourra soumettre tel cas à la Commission des Accidents du Travail, le tout sans préjudice pour le salarié.

21.02 Congé (sans solde) ^{OB} pour maternité,

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 la Société. Cette salariée pourra obtenir une absence de maternité allant jusqu'à vingt (20) semaines, mais cette absence ne pourra pas s'appliquer comme congé-maladie et sera sans paie. Cet article s'applique également à la salariée qui est victime d'une fausse couche ou qui doit subir un avortement alors qu'elle est en absence maternité.

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, à son retour au travail, une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevrait de l'assurance-chômage et ce, pour toute période à l'intérieur des vingt (20) semaines ci-haut mentionnées qui ne seraient pas normalement couvertes en vertu du régime d'assurance-chômage. Ce bénéfice disparaît à la cessation de l'emploi.

Un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité. La salariée désirant se prévaloir de ce congé sans solde, devra en aviser la Société par écrit au moins trente (30) jours avant la fin de son congé maternité, en y indiquant la durée de ce congé.

21.03 La salariée n'aura pas droit à des congés fériés accumulés pendant les jours qu'elle est en absence de maternité.

21.04 Durant la période approuvée d'absence de maternité et du congé sans solde subséquent, la Société gardera en vigueur les programmes d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance en cas d'invalidité, et d'assurance- vie sujets au pré-paiement par la salariée de sa part des primes mensuelles. Les contributions de la Société et de la salariée à la caisse de retraite de la Société cesseront durant la période d'absence de maternité.

21.05 Si la période d'absence de maternité est plus longue que vingt semaines, plus les congés accumulés depuis le 1er janvier à la date du commencement de l'absence de maternité, alors la salariée a droit à un congé-maladie additionnel pourvu que, lors du retour au travail, elle fournisse un certificat médical de son médecin attestant que, dû à des complications, il est recommandé à cette salariée de prendre un congé-maladie. Ce congé-maladie sera avec paie s'il y a des congés-maladie d'accumulés dans la caisse-maladie de la salariée.

21.06 Avant le retour au travail, un certificat médical doit être fourni par le médecin traitant indiquant que la salariée est en condition de reprendre ses activités normales.

21.07 Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus, elle perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.

21.07 L'Employeur accorde au salarié:

1. cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint, conjoint de fait et d'un enfant à charge;
2. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent) beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents;
4. un (1) jour de calendrier de congé le jour de la naissance d'un enfant du salarié ou un (1) jour, le jour du baptême d'un enfant du salarié.
5. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion de l'hospitalisation de l'époux, l'épouse, le conjoint de fait ou l'enfant à charge, ces jours devant coïncider avec respectivement le jour de l'admission, de l'opération et de la sortie de l'hôpital.
6. dix (10) jours ouvrables sans solde coïncidant avec la période contagieuse d'une maladie d'un enfant à charge. Le présent sous-paragraphe ne s'applique qu'aux maladies infantiles.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de résidence.

21.08 Les congés prévus à l'alinéa 21.07(1) se comptent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 21.07(2) se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 21.07(3) se prend le jour des funérailles.

21.09 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention aux paragraphes 21.07, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

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

21.11 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.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions, celui-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

21.12 Sur demande faite un mois à l'avance, l'Employeur accorde au salarié, à l'occasion de son mariage, trois (3) jours de congé avec solde.

22.02

22.03

22.04

22.05

22.06

ARTICLE 22 CONGES-MALADIE

22.01 Le salarié a droit à une journée de congé-maladie à la fin de chaque mois de service continu. Ces journées de congé-maladie lui sont créditées à l'avance le 1er novembre (six journées) et le 1er mai (six journées) de chaque année. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, il doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

Pour les fins du calcul des journées monnayables au 15 décembre de chaque année, déduction sera faite des journées de congé-maladie prises effectivement par un salarié durant l'année expirant le 31 octobre précédent, que ces journées aient été prises à même la caisse maladie spéciale ou à même le régime de congé-maladie ayant pris effet le 17 mars 1975.

Le salarié peut cependant obtenir, au lieu du chèque prévu plus haut, d'être remboursé en vacances avec solde pour un nombre de jours correspondant, lesquelles vacances devront être prises après le 15 janvier suivant et après entente entre le salarié et l'Employeur, ou obtenir qu'un nombre de journées équivalent soit crédité à sa banque de congé-maladie.

Afin d'obtenir l'une ou l'autre des deux présentes options, le salarié devra aviser l'Employeur au plus tard le 31 octobre.

22.02 Au départ du salarié, ses jours de congé-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

22.03 L'Employeur établit l'état de la caisse-maladie du salarié le 31 octobre de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent. Le salarié peut s'informer de l'état de sa caisse-maladie en tout temps.

22.04 Au retour du salarié au travail et pour une absence n'excédant pas trois (3) jours de travail, l'Employeur peut exiger une déclaration du salarié. Quant aux absences de plus de trois (3) jours de travail, l'Employeur peut exiger un certificat du médecin. Si l'Employeur exige que le salarié soit examiné par un ou des médecins de son choix, l'Employeur devra en assumer les frais.

22.05 L'Employeur devra rémunérer le salarié pour ses congés-maladie sur la base du nombre régulier d'heures de travail par jour selon le taux régulier de sa paie excluant toute prime.

22.06 Pour les fins d'application du présent article, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés maladies; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

de (sans le bœuf sans solde)

Durant le congé maternité^x la salariée bénéficie, en autant qu'elle lui ait normalement droit, de l'accumulation de congés de maladie. Cependant, elle n'aura pas droit à des congés ~~féniés~~ accumulés pendant les jours qu'elle est en absence maternité.

22.07

Dans le cas d'absence-maladie, le salarié doit d'abord utiliser les journées-maladie de sa caisse-maladie spéciale accumulées, en vertu des systèmes précédents ou des conventions collectives précédentes, qui ne sont pas remboursables au départ et à l'épuisement de sa caisse-maladie spéciale, le salarié utilisera par la suite, les journées-maladie, accumulées et payables au départ, du nouveau régime de congés-maladie ayant pris effet le 17 mars 1975.

de (sans le bœuf sans solde)

Durant le congé maternité* la salariée bénéficie, en autant qu'elle lui ait normalement droit, de l'accumulation de congés de maladie. Cependant, elle n'aura pas droit à des congés fériés accumulés pendant les jours qu'elle est en absence maternité.

22.07

Dans le cas d'absence-maladie, le salarié doit d'abord utiliser les journées-maladie de sa caisse-maladie spéciale accumulées, en vertu des systèmes précédents ou des conventions collectives précédentes, qui ne sont pas remboursables au départ et à l'épuisement de sa caisse-maladie spéciale, le salarié utilisera par la suite, les journées-maladie, accumulées et payables au départ, du nouveau régime de congés-maladie ayant pris effet le 17 mars 1975.

ARTICLE 23 UNIFORMES

23.01 L'Employeur fournit et blanchit, à ses frais,
les uniformes de ses salariés pour la durée de
la présente convention collective.

Cet engagement est limité à un montant de 30.00
par an.

ARTICLE 23A TRANSPORT

La Société s'engage à assurer le transport de sa résidence jusqu'au Centre et du Centre jusqu'à sa résidence à tout salarié qui doit se rapporter ou quitter le Centre entre 22:00 heures et 24:00 heures.

Cet engagement est limité à un montant de \$5.00 par jour.

ARTICLE 24 CAFETERIA

24.01 Sur demande, l'Employeur fournit aux salariés qui sont au travail l'utilisation de la cafétéria et des ustensils tous les jours de la semaine et à toutes les heures du jour et du soir, sauf pour les cas exceptionnels. L'employeur entretient à ses frais le local et les appareils électroménagers.

24.02 Advenant une erreur sur la paie de \$5.00 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, sur demande, au montant du salaire l'argent de.

24.03 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de cette somme par l'Employeur, sera effectuée selon les critères et modalités suivantes:

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 paie, à raison de 30% de montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.

24.04 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 régulière de travail.

24.05 L'Employeur remet au salarié le jour même de son départ, ou tout autre des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, soit quant à la caisse de retraite, à la condition que le salarié avertise l'Employeur de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. Le fonds de retraite devra être payé avant l'expiration d'un délai de deux (2) mois de la date de départ.

Le chèque de paie incluant les autres bénéfices marginaux est remis au salarié au moment de la période de paie suivant son départ.

Dans le cas de changement d'adresse, les attributions de salaire se feront à la date d'annulation de l'ancien salaire.

ARTICLE 25 PAIEMENT DES SALAIRES

25.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, les déductions effectuées, les primes et le temps supplémentaire (dans la même case), le montant net du salaire et le rapport des déductions cumulatives.

25.02 Advenant une erreur sur la paie de \$5.00 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, sur demande, en remettant au salarié l'argent dû.

25.03 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur, sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

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 paie, à raison de 30% du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.

25.04 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 régulière de travail.

25.05 L'Employeur remet au salarié le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, sauf quant à la caisse de retraite, à la condition que le salarié avise l'Employeur de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. Le fonds de retraite devra être payé avant l'expiration d'un délai de deux (2) mois de la date de départ.

Le chèque de paie incluant les autres bénéfices marginaux est remis ou expédié au salarié à la période de paie suivant son départ.

25.06 Dans le cas de changement d'échelons, les ajustements de salaires se feront à la date d'anniversaire du salarié.

25.07

Tous les bénéficiaires marginaux du salarié à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

- 1. Congés fériés payés:
5.3% du salaire, versé sur chaque paie.
- 2. Congé annuel:
2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel à laquelle le salarié a droit, versé sur chaque paie.
- 3. Congé de maladie:
4.8% du salaire versé sur chaque paie.

25.08

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur la formule T-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

25.09

Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, il reçoit en plus de son salaire, une prime horaire de:

- 80.48 pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980;
- 80.42 pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981;
- 80.45 pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982;
- 80.47 pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

pour toute heure travaillée.

ARTICLE 26 REMPLACEMENT A UN POSTE SUPERIEUR - PRIMES

- 26.01 Le salarié appelé à remplacer temporairement à un poste supérieur, reçoit pour le temps qu'il l'occupe le salaire et/ou la prime prévue pour ce poste, s'il l'occupe pendant au moins un service régulier (quatre (4) heures de travail).
- 26.02 Le salarié faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit, chaque fois, en plus de son salaire une prime de:
- \$2.90 pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980;
 - \$3.01 pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981;
 - \$3.26 pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982;
 - \$3.38 pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.
- pour sa journée régulière.
- 26.03 Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, il reçoit en plus de son salaire, une prime horaire de:
- \$0.40 pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980;
 - \$0.42 pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981;
 - \$0.45 pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982;
 - \$0.47 pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982
- pour toute heure travaillée.

ARTICLE 27 RECUPERATION SCOLAIRE ET CONGE SANS SOLDE
POUR ETUDES

- 27.01 Le terme "récupération scolaire" réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux salariés qui les suivent, l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le Ministère de l'Education. L'Employeur accorde un (1) jour avec solde pour passer l'examen R.T. sujet ou trois (3) jours, dont deux (2) sans solde pour passer l'examen R.T. général, sur présentation de pièces justificatives.
- 27.02 Après entente avec l'Employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle ainsi que pour aller enseigner.
- 27.03 Si le cours suivi par le salarié nécessite un congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, le salarié conserve et accumule son ancienneté.
- 27.04 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au paragraphe 27.03 du présent article, cessent d'être en vigueur et ce, jusqu'au retour au travail du salarié.

ARTICLE 28 ASSURANCES ET CAISSE DE RETRAITE

- 28.01 Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à continuer de protéger, jusqu'au renouvellement de la présente convention collective, par une police d'assurance-responsabilité, le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.
- 28.02 Les parties conviennent de maintenir en vigueur jusqu'à la fin de la présente convention collective, les programmes d'assurance-maladie complémentaires (sur une base volontaire), d'assurance en cas d'invalidité, d'assurance-vie et de caisse de retraite.
- 28.03 Pour les salariés dont l'adhésion à l'assurance en cas d'invalidité est facultative, celle-ci le demeurera pour la durée de la présente convention collective.

28.04 En cas de congés, si le salarié encourt des frais de rapatriement supérieurs au taux prévu, il est remboursé sur présentation de pièces justificatives, à la condition qu'il y ait eu entente préalable avec l'Employeur.

ARTICLE 29 ALLOCATION DE DEPLACEMENTS

- 29.01 Lorsqu'un salarié, à la demande de son Employeur, doit se déplacer, il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement dans l'exercice de ses fonctions.
- 29.02 Lorsque le salarié sera tenu de se déplacer à la demande de l'Employeur, celui-ci déterminera le moyen de transport approprié et en assurera les frais qui seront avancés avant son départ.
- 29.03 Au cours de ces déplacements, le salarié aura droit à l'allocation de repas suivante:
- déjeuner \$3.00
 - diner \$4.75
 - souper \$6.50
- 29.04 Si le salarié doit passer la nuit à l'extérieur de son domicile, l'Employeur lui réservera une chambre et en assumera les frais.
- 29.05 En cas de congrès, si le salarié encoure des frais de repas supérieurs au taux prévu, il est remboursé sur présentation de pièces justificatives, à la condition qu'il y ait eu entente préalable avec l'Employeur.

ARTICLE 30 ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

30.01 Le salarié est libre d'appartenir à une association professionnelle sauf dans les cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à une telle association.

31.02

Aide de laboratoire

Personne dont l'occupation principale consiste à assister les techniciens dans l'exécution de leur travail technique.

Elle exécute certains travaux techniques de complexité restreinte tel que des analyses ou épreuves simples de laboratoire, la manipulation de certaines substances et la production des sévins de sang.

Elle est également assignée au nettoyage, lavage et entretien de la verrerie et de l'instrumentation à l'usage dans un ou plusieurs secteurs du laboratoire; elle reçoit et expédie le sang et ses sévins et accomplit d'autres travaux connexes.

31.03

CHEF D'ÉQUIPE

Personne qui sous la direction du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la co-ordination des activités d'un groupe de salariés de son département.

PRICES DE CHEF D'ÉQUIPE

Pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 de \$11.01.

Pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 de \$11.84.

Pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 de \$12.69.

Pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 de \$14.07.

31.04

TABLEAUX DE SALAIRES

	30/07/81	31/07/81	30/07/82
	TACK PRODUCTION	TACK PRODUCTION	TACK PRODUCTION
	DE BASE (1)	DE BASE (1)	DE BASE (1)
01	228.01 4.26	238.33 4.72	271.69 4.36
02	236.54 4.34	247.28 4.72	281.30 4.29
03	244.43 4.06	254.79 4.72	289.78 4.21
04	249.68 3.96	271.56 4.72	297.38 4.14
05	257.01 3.85	287.83 4.72	307.76 4.06

ARTICLE 31 CLASSIFICATIONS

31.01 Les libellés apparaissant au présent article constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emplois.

31.02 Aide de laboratoire

Personne dont l'occupation principale consiste à assister les techniciens dans l'exécution de leur travail technique.

Elle accomplit certains travaux techniques de complexité restreinte tel que des analyses ou épreuves simples de laboratoire, la manipulation de certaines substances et la production des dérivés du sang.

Elle est également assignée au nettoyage, lavage et entretien de la verrerie et de l'instrumentation à l'usage dans un ou plusieurs secteurs du laboratoire; elle reçoit et expédie le sang et ses dérivés et accomplit d'autres travaux connexes.

31.03 CHEF D'EQUIPE

personne qui sous la direction du chef de service, tout en travaillant elle-même, voie à l'entraînement et à la co-ordination des activités d'un groupe de salariés de son département.

PRIMES DE CHEF D'EQUIPE

Pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 de \$11.01.

Pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 de \$11.84.

Pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 de \$12.99.

Pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 de \$14.07.

31.04 ECHELLES DE SALAIRE

	80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX PROTECTION DE BASE (%)		TAUX PROTECTION DE BASE (%)		TAUX PROTECTION DE BASE (%)	
01	228.01	4.26	250.13	4.72	273.69	4.36
02	234.54	4.16	257.38	4.72	281.30	4.29
03	241.43	4.06	264.99	4.72	289.28	4.21
04	248.68	3.96	272.96	4.72	297.98	4.14
05	257.01	3.85	282.03	4.72	307.76	4.06

ARTICLE 32 SALAIRES

32.01 L'employeur paiera aux salariés les salaires prévus aux échelles de salaire pour la classification 32.05, assistant technique au laboratoire, prévus au mémoire d'entente agréé à l'échelle nationale entre le Comité Patronal de Négociation du secteur des affaires publiques représentant un groupe d'établissements membres de l'Association des Hopitaux de la province de Québec et la Fédération des Affaires Sociales (CSN) signé à Québec le 27 mars 1980, et ce pour la durée de la présente convention. Les échelles utilisées seront les échelles amendées publiées de temps à autre concernant les employés de cette classification couvert par ladite entente, et comprenant le taux d'indexation, le taux de redressement, le taux minimum d'augmentation, restauration des échelles en fin de convention, protection du revenu, prime et supplément de salaire en autant qu'ils s'appliquent.

L'employeur paiera lesdites échelles dans les soixante (60) jours de leur publication avec rétroactivité à la date où elles doivent prendre effet.

32.02 Pour les fins de la présente convention, les employés qui sous la convention antérieure étaient classifiés: "aide de laboratoire grade 1", seront intégrés à l'échelle de salaire prévue au paragraphe précédent, à la date de la signature de la présente convention, au premier échelon de ladite classification.

32.03 A la date de la signature de la présente convention, les salariés grade 1 conserveront dans la classification "aide de laboratoire" l'ancienneté qu'elles avaient lors de la signature comme aide de laboratoire grade 1 et les salariés grade 2 conserveront comme ancienneté l'ancienneté qu'elles avaient comme aide de laboratoire grade 2.

Une nouvelle liste d'ancienneté sera rédigée pour la classification aide de laboratoire en ne tenant compte que de l'ancienneté ci-haut établie.

Au premier novembre 1980, l'employeur affichera les postes fixes dans le département d'expédition, et, si suite à cet affichage d'autres postes devenaient vacant, ces autres postes seront également affichés et ainsi de suite.

de vertu de l'art. 13.
23

ARTICLE 33 DUREE

33.01 La présente convention collective prendra effet à la date de sa signature et demeurera en vigueur pour une période de trois (3) ans.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 25^e jour de Juin 1980. *[Signature]*

EMPLOYEUR

SYNDICAT

[Signature]

Jeanne Bourbonne Présidente

Administrateur

Regis J. Lévesque, Cndp.

Copie conforme

Byles C. Gagnon, Associé

Procureurs de l'Employeur
Société Canadienne de la
Croix-Rouge

Jeanne Bourbonne

JB
Le 25 juin 1980.

Le Syndicat des Employés Aides-Techniciens(nes)
en Laboratoire de la Croix-Rouge (CSN),
3131 est, rue Sherbrooke,
Montréal, Québec.

A l'attention de Mlle Johanne Boulianne, présidente.

La présente confirme l'intention de la Croix-Rouge de fournir
aux salariés des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vête-
ments et de leur fournir également une salle d'habillage con-
venable pendant la durée de la présente Convention collective.

JB
MONTREAL, ce 25^{ème} jour de juin 1980.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE

PAR: 

ACCEPTÉE *JB*

ce 25^{ème} jour de juin 1980.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS AIDES-TECHNICIENS(NES) EN LABORATOIRE
DE LA CROIX-ROUGE (CSN)

PAR: Johanne Boulianne

23
Le 25²³ juin 1980.

Syndicat des Employés Aides-Techniciens(nes)
en Laboratoire de la Croix-Rouge (CSN),
3131 est, rue Sherbrooke,
Montréal, Québec.

A l'attention de Mlle Johanne Boulianne, présidente.

Le Service de Transfusion Sanguine de la Société Canadienne de la Croix-Rouge confirme avoir obtenu de la Division de la Croix-Rouge un accord de continuer à fournir aux salariés une aire de stationnement au centre permanent de la rue Sherbrooke sauf dans les cas exceptionnels dont les salariés sont avisés à l'avance.

Ceci s'applique pendant la durée de la Convention collective signée ce jour.

23
MONTREAL, ce 25²³ème jour de juin 1980.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE

PAR: 

ACCEPTÉE

23
ce 25²³ème jour de juin 1980.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS AIDES-TECHNICIENS(NES) EN LABORATOIRE
DE LA CROIX-ROUGE (CSN)

PAR: Johanne Boulianne

A.N.º (30831-01)

DÉPÔT

52712

Dépôt N.º:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8730-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective
	84-07-04	84-07-10				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Aides de Laboratoire 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Société Canadienne de la Croix-Rouge Att: M. Gérald Charette Chef Service du personnel 3131 est, rue Sherbrooke Montréal, QC. H1W 1B2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>0606</u> Activité <u>8260 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

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

- Entente: Sylvie Talbot

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: **SYNDICAT DES EMPLOYES AIDES-TECHNICIENNES EN LABORATOIRE DE LA CROIX-ROUGE (CNR)**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-08-07

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

LETTRE D'ENTENTE

entre

LE SYNDICAT DES AIDES DE LABORATOIRE

et

LA SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGEOBJET: Sylvie Talbot

Les parties conviennent que les dispositions de l'article 25.07 de la convention collective en vigueur s'appliqueront à Mlle Sylvie Talbot durant la période où elles remplacera madame Vivianne Champagne durant son congé de maternité. Elle sera cependant reconnue en tant que salariée occasionnelle tel que prévu à l'article 1.04 et n'accumulera aucun crédit de maladie et de vacances, ni ne sera rémunérée à l'occasion des jours fériés.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce, 4 juillet 1984
1984.

SYNDICAT DES AIDES DE
LABORATOIREMichèle L'AngeR. TanneLA SOCIETE CANADIENNE
DE LA CROIX-ROUGE[Signature][Signature]

Δ. N° (30831-07)

DÉPÔT

52712

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8730-07
Date	Signature 83-02-14	Réception 83-02-18	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés Aides-Techniciens en Laboratoire de la Croix-Rouge (CSN) 1601 rue Delerimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Société Canadienne de la Croix-Rouge Att: M. Gérald Charette Directeur du personnel 3131 rue Sherbrooke Est Montréal, Qué. H1W 1B2

Unité de négociation

- Entente: Poste affiché 21 heures pour le département de la banque de sang.
Mlle Landry

Région	06-06	Activité	8260 (10)	Affiliation	1
---------------	--------------	-----------------	------------------	--------------------	----------

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					
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature <i>Purrette David</i></td> <td>Date 83-04-28</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature <i>Purrette David</i>	Date 83-04-28
Pour le commissaire général du travail					
Signature <i>Purrette David</i>	Date 83-04-28				

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

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES AIDES-TECHNICIENNES EN LABORATOIRE
DE LA CROIX-ROUGE (CSN)

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les parties conviennent que le poste à 21 heures affiché pour le département de la Banque de sang est comblé de la façon suivante:

1°- Mme Jacqueline Adé, salariée à temps complet, travaillera trois (3) jours par semaine au département de la Banque de sang. Pour compléter sa semaine de travail, elle travaillera deux (2) jours par semaine au département de Plasma.

2°- Mme Elyse Croteau travaillera en tant que salariée à temps partiel, au département du Plasma à raison de trois (3) jours par semaine, et ceci nonobstant le fait qu'elle aurait dû être assignée au département de la Banque de sang en vertu de l'affichage tenu du 17 janvier au 4 février 1983.

3°- Les dispositions de cette lettre d'entente continueront de s'appliquer advenant le cas où Mme Elyse Croteau serait remplacée par une autre salariée.

4°- Les dispositions prévues à l'alinéa 13.06 de la convention collective ne sont pas appliquées suite à cet affichage.

5°- Les salariées visées par cette lettre d'entente occupent leur nouveau poste à compter du 21 février 1983.

6°- Les parties se réservent le droit de mettre fin à cette lettre d'entente sur un préavis écrit de deux (2) semaines.

En foi de quoi, après avoir lu le présent document les parties l'ont signé à Montréal ce 14 février 1983.

SOCIETE CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE

[Signature]

[Signature]
Concl. des lab.

SYNDICAT DES EMPLOYES AIDES
TECHNICIENNES EN LABORATOIRE
DE LA CROIX-ROUGE (CSN)

[Signature]
Jeanne Bouhaine (r.c.)

[Signature]
Raymonde Ouellet

83
FEB 18 11 50

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES AIDES-TECHNICIENNES EN LABORATOIRE
DE LA CROIX-ROUGE (CSN)

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 17.08 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent que l'horaire de travail de Mlle Ginette Landry sera de 12 h 00 à 20 h 00. Cette entente est subordonnée aux conditions suivantes.

1°- Cet horaire ne s'applique qu'en autant que Mlle Landry travaille au département du Plasma.

2°- Mlle Landry recevra la moitié de la prime prévue à l'alinéa 26.02 de la convention collective.

3°- Cet horaire s'appliquera à compter du 21 février 1983. *J.C.*

4°- Les parties se réservent le droit de mettre fin à cet horaire sur un préavis écrit de deux (2) semaines. *13*

En foi de quoi, après avoir lu le présent document

le 14 février 1983. *J.C.*

SOCIETE CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE

Rodolphe Hauth

Robt. J. Poirier, Coord. des labo.

SYNDICAT DES EMPLOYES AIDES
TECHNICIENNES EN LABORATOIRE
DE LA CROIX-ROUGE (CSN)

Johanne Bouhaine (sec)

Raymonde Ouellette

8260
5271
M-8730-07

'80 OCT -9 15 35

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE

ET: LE SYNDICAT DES AIDES-TECHNICIENS(NES)
EN LABORATOIRE DE LA CROIX-ROUGE (CSN)

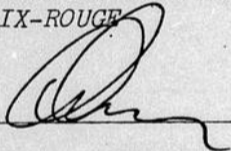
Lors de la signature de la Convention Collective entre les deux parties pour la période du 25 juin 1980 au 25 juin 1983, le texte suivant a été omis:

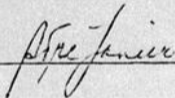
"au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'employeur paye au salarié, par chèque séparé, un tiers (1/3) des journées de congés maladie créditées au salarié durant l'année se terminant au 31 octobre précédent et non utilisées par celui-ci".

Il est, par la présente, entendu que ce texte fera partie intégrante de la Convention Collective en vigueur entre les deux parties et est ajouté au premier paragraphe de l'article 22.01.

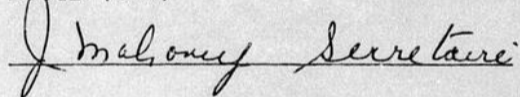
En foi de quoi, après avoir lu, les parties ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés, le 27 juillet 1980.

LA SOCIETE CANADIENNE DE
LA CROIX-ROUGE





LE SYNDICAT DES AIDES-TECHNICIENS
(NES) EN LABORATOIRE DE LA CROIX-
ROUGE (CSN)



01 11 22 11 10

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8730-07
Date	Signature: 82-06-02 Réception: 82-08-16	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés Aides-Techniciennes en Laboratoire de la Croix-Rouge (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Société Canadienne de la Croix-Rouge 3131 rue Sherbrooke Est Montréal, Qué. H1W 1B2

Unité de négociation

- Horaire mis à l'essai.

Région	06-06	Activité	8260 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

Fédération des Affaires Sociales Inc
Att: Mme Raymonde Rehel
1601 rue Delorimier
Montréal, Qué.
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yongue Prévost</i>	82-08-24

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

'82 AGU 16 16 05

ENTRE:

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE
DE LA CROIX-ROUGE

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS AIDES TECHNICIENNES
EN LABORATOIRE DE LA CROIX-ROUGE (CSN)

La Société Canadienne de la Croix-Rouge et le
Syndicat des Aides de laboratoire conviennent de
ce qui suit.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 17.08 de la
convention collective en vigueur, les parties convien-
nent que l'horaire sousmentionné sera mis à l'essai
durant une période de quatorze (14) semaines, à compter
de la date de son entrée en vigueur. Cette entente est
subordonnée aux conditions suivantes.

- I- L'horaire à l'essai sera de 12:00 heures à 20:00 heures.
- II- Un maximum de deux (2) postes sera assujetti à cette horaire.
- III- Ces postes seront comblés en conformité avec les disposi-
tions de l'alinéa 13.05 de la convention collective.
- IV- Les employés assignés à cet horaire recevront la moitié
de la prime prévue à l'alinéa 26.02 de la convention
collective.
- V- A l'expiration de cette période, les salariées retourne-
ront à leur horaire régulier, selon les dispositions
de l'article 17.
- VI- Cette entente n'est valable que pour le département
du plasma. *af*
- VII- Cet horaire sera affiché jusqu'au 11 juin 1982 incl.
Cet horaire s'appliquera à compter du 21 juin 1982.

Il est entendu que cette lettre d'entente ne pourra pas être
invoquée comme précédent par l'une ou l'autre des parties
pour des cas futurs.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS AIDES-
TECHNICIENNES EN LABORATOIRE DE
LA CROIX-ROUGE (CSN)

Johanne Bourbonnais Sec
Raymond Deslattes

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE
DE LA CROIX-ROUGE

H. Gauthier
Président, Com. des tal.

DATE: 21 juin 1982

'82 JUL 22 15 59

BUREAU DU SYNDICAT
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

05271-2

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8730-07
Date	Signature: 82-06-21 Reception: 82-06-22	Durée Du: Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés Aides-Techniciennes en laboratoire de la Croix-Rouge (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Société Canadienne de la Croix-Rouge Att: Gérald Charette 3131 Sherbrooke est Montréal, Québec H1W 1B2

Unité de négociation

ENTENTE: Horaire

Région	06-06	Activité	8260(010)	Affiliation	1
--------	--------------	----------	------------------	-------------	----------

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

<p>Signature</p> <p>Manon Garneau <i>MG</i></p>		<p>Date</p> <p>83-08-03</p>
--	--	------------------------------------

Pour renseignements

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

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

82 JUL 20 8 47

8730-07



ENTRE:

LA SOCIETE CANADIENNE
DE LA CROIX-ROUGE

ET:

LE SYNDICAT DES AIDES
DE LABORATOIRE (CSN)

La Société Canadienne de la Croix-Rouge et le
Syndicat des Aides de laboratoire conviennent de
ce qui suit.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 17.08 de la
convention collective en vigueur, les parties convien-
nent que l'horaire sousmentionné sera mis à l'essai
durant une période de quatorze (14) semaines, à compter
de la date de son entrée en vigueur. Cette entente est
subordonnée aux conditions suivantes.

- I- L'horaire à l'essai sera de 12:00 heures à 20:00 heures.
- II- Un maximum de deux (2) postes sera assujetti à cette horaire.
- III- Ces postes seront comblés en conformité avec les disposi-
tions de l'alinéa 13.05 de la convention collective.
- IV- Les employés assignés à cet horaire recevront la moitié
de la prime prévue à l'alinéa 26.02 de la convention
collective.
- V- A l'expiration de cette période, les salariées retourne-
ront à leur horaire régulier, selon les dispositions
de l'article 17.
- VI- Cette entente n'est valable que pour le département
du plasm^e.
A R
- VII- Cet horaire sera affiché jusqu'au 11 juin 1982 incl.

Cet horaire s'appliquera à compter du 21 juin 1982.

Il est entendu que cette lettre d'entente ne pourra pas être
invoquée comme précédent par l'une ou l'autre des parties
pour des cas futurs.

LE SYNDICAT DES AIDES
DE LABORATOIRE
(CSN)

Johanne Boulianne Sec
Raymond Duchette Sec.

LA SOCIETE CANADIENNE
DE LA CROIX-ROUGE

H. Chantre
Président, Com. des labo.

DATE: 2 juin 1982

83 JUN 22 11 14