

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

09914-3

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15949-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés réglés par la convention collective
	86-02-07	86-05-23		85-12-12	87-12-31	110

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses du Pavillon St-Joseph (CSN) 1601 Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses du Pavillon St-Joseph Soeurs de Sainte-Croix (Pavillon St-Joseph) 900 Chemin Côte Vertu Montréal, QC. H4L 4T9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	M-15949-05 Région 06-06 Activité 8211 (10) Affiliation 1

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Convention collective déposée sous "Sentence arbitrale" par le greffier André Plante.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

86-07-22

Pour renseignements

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

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

003 (113)

RECHERCHE

Date à laquelle la sentence a été rendue: 7 FEVRIER 1986

Date d'expédition de la sentence aux fins de dépôt: 22 MAI 1986

Signature de l'arbitre: M. Hamelin F.

CE FORMULAIRE DOIT ÊTRE DÉPOSÉ AU BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL EN MÊME TEMPS QUE LA SENTENCE ARBITRALE.

Note: On peut obtenir le présent formulaire en s'adressant au:

Service de l'arbitrage  
Ministère du Travail  
425, rue Saint-Amable  
2<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 4Z1

COPIE DU MINISTÈRE



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

**DÉPÔT DES SENTENCES ARBITRALES**

Numéro S.A. 8 6 | 0 5 | 3 0 5

**Nom de l'employeur**  
SŒURS DE STE-CROIX  
(Pavillon St-Joseph)

**Nom de l'association**  
Syndicat des Travailleuses du Pavillon  
St-Joseph

**Nom et adresse de l'arbitre**  
Me François Hamelin  
5, rue Domrémey  
Lorraine, Qc  
J6Z 2Y7

N°	Dossier			Rendue			Déposée							
	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour					
M 15949-05				8	6	02	0	7	8	6	0	5	2	3

J'ACCUSE RÉCEPTION D'UNE SENTENCE ARBITRALE IMPLIQUANT L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CI-HAUT MENTIONNÉS CONFORMÉMENT À L'ARRÊTÉ EN CONSEIL 563-76 DU 25 FÉVRIER 1976. TOUTE SENTENCE ARBITRALE DOIT ÊTRE DÉPOSÉE EN DEUX EXEMPLAIRES ET ÊTRE SIGNÉE.

**Nature du grief** DIFFEREND Règlement par médiation - 11 séances

**Pour information** Bureau du Commissaire général du travail  
425 rue St-Amable, Québec G1R 4Z1  
Tél.: 643-4970

Pour le Commissaire général du travail  
*Therese Demers*  
Date 86-06-05

ARBITRE

537 (072)

Date à laquelle la sentence a été rendue: 7 FEVRIER 1986 12  
Date d'expédition de la sentence aux fins de dépôt: 22 MAI 1986

Signature de l'arbitre: *M. Hamelin*

CE FORMULAIRE DOIT ÊTRE DÉPOSÉ AU BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL EN MÊME TEMPS QUE LA SENTENCE ARBITRALE.

Note: On peut obtenir le présent formulaire en s'adressant au:

Service de l'arbitrage  
Ministère du Travail  
425, rue Saint-Amable  
2<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 4Z1



Renseignements fournis par l'arbitre de différend

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**NOMINATION**

Nom et adresse de l'arbitre et des assesseurs:

Nom

Adresse

1 ME FRANCOIS HAMELIN, ARBITRE 5, DOMRÉMY-LORRAINE, QUÉ.-J6Z 2Y7

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

Mode de nomination de l'arbitre: 1 - Les parties  2 - Le ministre du Travail

Date à laquelle ce dossier m'a été référé: 17 OCTOBRE 1985

**EXPLICATIONS SUR LE DIFFÉREND**

En vertu de quel article du Code du travail êtes-vous intervenu?

74  93.1  94

Date de la décision d'imposer la 1<sup>ère</sup> convention collective: RÈGLEMENT PAR MÉDIATION - 11 SÉANCES

Nom de l'association de salariés: SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DU PAVILLON ST-JOSEPH

Adresse: 1601, DELORIMIER, MTL-H2K 4M5 - M. GILLES THIVIERGE

Nom de l'employeur: LES SOEURS DE STE-CROIX (PAVILLON ST-JOSEPH)

Adresse: 900, CÔTE VERTU, MTL-H4L 4T9 - SOEUR MARIELLE LEGAULT

Secteur d'activité de l'entreprise: INFIRMERIE COMMUNAUTAIRE

**RÈGLEMENT SANS INTERVENTION**

Date du règlement ou du désistement avant le début de l'enquête: \_\_\_\_\_

Date du constat par l'arbitre dudit règlement ou désistement: 7 FÉVRIER 1986

**INSTRUCTION DU DIFFÉREND**

Dates d'audition: 85-11-01 85-11-02 85-11-21 85-11-22 85-11-28 85-11-29  
85-11-30 85-12-05 85-12-06 85-12-10 85-12-12

Date de la dernière audition: 85-12-12

Dates des séances de délibéré s'il s'agit d'un tribunal d'arbitrage composé de trois membres:

1 - \_\_\_\_\_ 2 - \_\_\_\_\_ 3 - \_\_\_\_\_

4 - \_\_\_\_\_ 5 - \_\_\_\_\_ 6 - \_\_\_\_\_

Date à laquelle la sentence a été rendue: 7 FÉVRIER 1986

Date d'expédition de la sentence aux fins de dépôt: 22 MAI 1986

86  
MAI 23  
-9:42

Signature de l'arbitre: M. Hamelin F.

CE FORMULAIRE DOIT ÊTRE DÉPOSÉ AU BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL EN MÊME TEMPS QUE LA SENTENCE ARBITRALE.

Note: On peut obtenir le présent formulaire en s'adressant au:

Service de l'arbitrage  
Ministère du Travail  
425, rue Saint-Amable  
2<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 4Z1

CANADA  
PROVINCE DE QUEBEC  
CONSEIL D'ARBITRAGE

CONSEIL D'ARBITRAGE

---

LORRAINE, LE 7 FEVRIER 1986  
PRESIDENT: ME FRANCOIS HAMELIN

---

LES SOEURS DE STE-CROIX,  
PAVILLON ST-JOSEPH,

-et-

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DU  
PAVILLON ST-JOSEPH (CSN).

---

SENTENCE ARBITRALE

Les parties ont mandaté le soussigné pour entendre et disposer du présent différend entre elles. Me Gilles Théorêt représentait l'employeur et M. Gilles Thivierge, le syndicat. L'audition eut lieu à Montréal le 7 février 1986.

Les procureurs ont admis que le présent conseil d'arbitrage avait juridiction pour trancher le litige.

NO DOSSIER:

SA 86 05 305

DATE DEPOT:

13 FEV. 1986

B.C.O.T.  
QUEBEC

MAI 23 -9 :42

I- LE LITIGE

Le mandat confié de consentement au présent conseil d'arbitrage est le suivant:

ENTENTE RELATIVEMENT A L'ARBITRAGE  
DANS L'AFFAIRE DU PAVILLON ST-JOSEPH

Les parties aux présentes demandent au médiateur-arbitre d'imposer, en conscience et en équité, le contenu de la convention première relativement aux neuf (9) questions suivantes et déclarent avoir clos leurs preuves et plaidoirie sur chaque sujet:

1. L'accumulation de l'ancienneté pour les membres du comité de négociation lors de la négociation, de la médiation et de l'arbitrage de la présente convention.
2. Une confirmation écrite de la reconnaissance de l'ancienneté complète des salariées pendant la durée de la grève et/ou du lock-out. - réglé.
3. Le contenu de l'uniforme payé inclut-il les souliers.
4. Le droit au salaire d'une infirmière auxiliaire pour les trois préposées aux bénéficiaires qui détiennent les qualifications d'infirmière auxiliaire.
5. Le droit au paiement de la rétroactivité pour l'infirmière licenciée qui a quitté son emploi en 1985 (Manon Charbonneau).
6. La date d'entrée en vigueur de la convention.

7. Le quantum de bénéfices payables pour les fêtes de Noël, lendemain de Noël et Jour de l'An;
8. Le droit au remboursement de l'uniforme en 1985.
9. La rétroactivité des salaires inclut-elle la prime de soir et de nuit.

Les parties conviennent que la décision de l'arbitre sera finale et mettra définitivement fin au différend, sous réserve des deux sujets suivants: application du paiement de la rétroactivité et liste d'ancienneté.

II- DECISION

Après avoir entendu les parties et mûrement délibéré sur le tout, l'arbitre soussigné en vient aux décisions suivantes pour des motifs qu'il a déjà énumérés verbalement aux parties et qu'à leur suggestion, il n'est pas nécessaire de reformuler ici par écrit. En conséquence, il est ordonné ce qui suit:

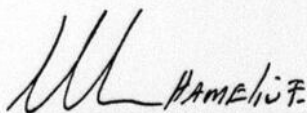
- Sujet 1- Les libérations syndicales accordées par l'employeur aux membres du comité de négociation à l'occasion de la négociation de la première convention collective (incluant les séances de conciliation, médiation et arbitrage) sont considérées comme des absences autorisées au sens de l'article 12.11 4).
- Sujet 2- Ce problème a été réglé directement entre les parties.
- Sujet 3- Les souliers ne sont pas inclus dans les uniformes prévus à l'article 24.
- Sujet 4- Les salariées suivantes: Denise Lanouette, Raymonde Trudel et Josée Granger qui possèdent les qualifications d'infirmières auxiliaires bénéficient de la protection de leurs droits acquis (art. 31) relativement à leur salaire. Ce salaire sera celui des infirmières auxiliaires correspondant à leur échelon (9.93\$), lequel sera maintenu à ce niveau tant que le salaire des préposées aux bénéficiaires correspondant à leur échelon ne lui sera pas équivalent.
- Sujet 5- Mme Manon Charbonneau a droit au paiement de salaire rétroactif en qualité d'infirmière licenciée jusqu'à son départ.
- Sujet 6- La date d'entrée en vigueur de la convention est le 12 décembre 1985.

Sujet 7- Toutes les salariées ont droit, relativement au paiement des jours fériés postérieurs au 12 décembre 1985, au paiement de 5.3% de leur salaire versé à compter du 12 décembre 1985 conformément à la clause 23.08 1).

Sujet 8- Les salariées ont droit d'être remboursées, en 1985, du coût de leur uniforme prévu à la clause 24.02 pour la période du 12 décembre au 31 décembre 1985.

Sujet 9- La rétroactivité des salaires, à l'exclusion des montants forfaitaires prévus à la clause 25.04, doit s'étendre aux primes de soir et de nuit.

FAIT A LORRAINE,  
CE 7 FÉVRIER 1986



FRANCOIS HAMELIN.



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	Définition des parties	1-2
2	Objet	3-4
3	Dispositif	5
4	Droits de la direction	6
5	Accréditation et charte	6
6	Régime syndical	7
7	Détails	7
8	Attachage	8
9	Liberté d'action syndicale	8-11
10	Procédure de règlement	11-12
11	Arbitrage	12-13
12	Antécédents	13-17
13	Protection, maintien et déplacement	17-20
14	Procédure de déplacement (déménagement) et/ou mise à pied	20-23
15	Années d'expérience	23-27
16	Heures et emplois de travail	27-29
17	Temps supplémentaire	29
18	Congés ferries payés	29-26
19	Congé annuel (vacances)	26-30
20	Examen annuel et congé de maternité	30-33
21	Congé parental	33-34
22	Congé parental	34-35
23	Éléments des salaires	35-36
24	Uniformes	36
25	Classification et salaires	36
26	Contrat d'embauche (contrat)	36
27	Prime d'ancienneté	36
28	Heure de jour et de nuit	36
29	Sécurité santé	36
30	Association professionnelle	36
31	Protection des privilèges sociaux	36
32	Partout de protection de leurs personnels	36
33	Charte de déontologie	36
	Autre formation	36
	Proceve intégrée de leur formation	36-37

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DU PAVILLON ST-JOSEPH (CSN)

ET

LES SOEURS DE STE-CROIX (Pavillon St-Joseph)

S. C. G. T. QUÉBEC

*CSN*

'86 MAI 23 -9 :42

3141 01 01

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	Définition des termes	1-4
2	Objet	4-5
3	Dispositions générales	5
4	Droits de la direction	5
5	Accréditation et champ d'application	6
6	Régime syndical	7
7	Retenues syndicales	7
8	Affichage d'avis	8
9	Liberté d'action syndicale	8-11
10	Procédure de règlement de griefs	11-12
11	Arbitrage	12-13
12	Ancienneté	13-17
13	Promotion, transfert, rétrogradation, déplacement	17-20
14	Procédure de déplacement (bumping) et/ou mise à pied	20-21
15	Années d'expérience	21-22
16	Heures et semaine de travail	22-24
17	Temps supplémentaire	24
18	Congés fériés payés	24-26
19	Congé annuel (vacances)	26-30
20	Examen annuel et congé de maternité	30-39
21	Congés sociaux	39-41
22	Congé-maladie	41-42
23	Paiement des salaires	42-44
24	Uniformes	44-45
25	Classifications et salaires	45-48
26	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	48
27	Prime d'ancienneté	48
28	Prime de soir et de nuit	49
29	Sécurité santé	49
30	Association professionnelle	49
31	Protection des privilèges acquis	50
32	Perte ou destruction de biens personnels	50
33	Durée et rétroactivité	50
	Lettre d'intention	51
	Annexe intégrée dans la convention	52-56

## ARTICLE 1

## DÉFINITION DES TERMES

- 1.01 "Salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
- 1.02 "Salariée à temps complet" désigne toute salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à sa classification.
- 1.03 "Salariée à temps partiel" désigne toute salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. Une salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification conserve son statut de salariée à temps partiel.
- 1.04 "Conjoint" désigne l'homme ou la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
    - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
    - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

## 1.05 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle salariée est soumise à une période de probation.

La période de probation est de soixante (60) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli quarante-cinq (45) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli quarante-cinq (45) jours de travail.

La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du soixante et unième (61e) jour de calendrier ou du quarante-sixième (46e) jour de travail, selon le cas. La salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12.

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

1.06

POSTE

1. "Poste" désigne les fonctions de l'une des classifications (aussi appelées titres d'emploi) prévues à la présente convention. Le service s'entend au sens du budget de l'établissement.
2. La salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste peuvent être accomplies sans surcharge de travail par une seule salariée.

3. Salariée qui occupe plus d'un poste

La salariée qui, durant une (1) semaine, accepte de travailler à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariées de la liste de rappel.

4. La salariée qui, durant une (1) semaine, accepte de travailler à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 3 ci-dessus, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

1.07

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

1. L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.
2. 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

- congés sans solde prévus à la convention collective et ceux autorisés par l'employeur
  - maladie ou accident
  - congé de maternité
  - congés sociaux
  - périodes d'affichage prévues à l'article 13
  - congés fériés
  - congé sans solde pour études.
3. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.
4. Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.
5. Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariées inscrites sur la liste de rappel pour un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour parer à un surcroît temporaire de travail selon la procédure suivante:
- a) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi.
  - b) Les salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
  - c) Le rappel se fait par téléphone.
  - d) Si la salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.
  - e) Pour les fins de l'application du paragraphe 1.07, la liste de rappel prévue au présent paragraphe comprend les salariées mises à pied et les salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit. Elle comprend également les salariées qui ont complété un remplacement et celles qui effectuent du travail en vertu du paragraphe 1.07.

6. Au terme de son assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

7. À tous les mois, l'employeur fait parvenir au syndicat une liste comprenant le nom des salariées de la liste de rappel ayant travaillé dans le mois précédent, le total des heures ainsi travaillées et le titre d'emploi dans lequel elles furent effectuées, tout en indiquant les salariées ayant refusé et/ou n'ayant pas été rejointes.

8. La salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

9. L'employeur n'est tenu de rappeler une salariée inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.

10. La salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.07, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre salariée de la liste de rappel à la condition:

1. de posséder plus d'ancienneté que cette salariée supplantée;
2. de répondre aux exigences normales de la tâche;
3. que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à combler;

Au terme de son assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

**ARTICLE 2**      **OBJET**

Les présentes dispositions ont pour objet, d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salariées, d'autre part,

de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

**ARTICLE 3**      **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

3.01                    L'employeur traite ses salariées avec justice et équité et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02                    L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées.

3.03                    Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de ses liens de parenté, de sa situation parentale, de son état de santé, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence, a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence, fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

3.04                    La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille.

**ARTICLE 4**      **DROITS DE LA DIRECTION**

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

ARTICLE 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 toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02      Aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 5.03      L'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une salariée et la valeur dudit consentement.
- 5.04      Aucune offense ne peut être opposée à une salariée après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).
- 5.05      Sur demande à la directrice du personnel ou à sa représentante, une salariée peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.
- Ce dossier comprend:
- la formule de demande d'emploi;
  - la formule d'engagement;
  - toute autorisation de déduction;
  - les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;
  - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
  - rapports du Bureau de santé versés au bureau du personnel;
  - copie des rapports disciplinaires;
  - copie des rapports d'accidents de travail.
- 5.06      L'employeur qui congédie ou suspend une salariée doit, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- 5.07      L'employeur avise le syndicat par écrit de tout congédiement, de toute suspension et de tout avis disciplinaire écrit dans le délai prévu au paragraphe 5.06.

**ARTICLE 6**      **RÉGIME SYNDICAL**

6.01            Toute salariée, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention.

6.02            Toute nouvelle salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'employeur informe la salariée de cette disposition.

6.03            Sous réserve des dispositions prévues à cet effet dans le Code du travail, l'employeur n'est pas tenu de congédier une salariée parce que le syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ladite salariée reste soumise aux stipulations de l'article 7 (retenues syndicales).

**ARTICLE 7**      **RETENUES SYNDICALES**

7.01            L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salariée ayant dix (10) jours de calendrier à son emploi, un montant égal à celui de la cotisation syndicale, pour la période correspondant à cette paie, et remet mensuellement les sommes ainsi perçues à la trésorière du syndicat.

7.02            L'employeur perçoit de tout nouveau membre le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations mensuelles.

7.03            Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire du travail ou du tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

7.04            L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées, incluant leur date d'embauchage, leur adresse, classification, statut (temps complet ou temps partiel), leur numéro d'assurance sociale, leur numéro de salaire ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8      AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01            L'employeur met à la disposition du syndicat, au poinçon, un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales. Une clé de ce tableau est remise à la représentante du syndicat.
- 8.02            Le syndicat peut afficher sur ce tableau les documents signés par une représentante autorisée du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9      LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 9.01            Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentantes locales (officières, directrices, agentes syndicales libérées, agentes de griefs).

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

- 9.02            Les déléguées officielles du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Affaires Sociales Inc., du conseil central ainsi qu'aux conseils fédéraux et aux assemblées régionales de la FAS.

- 9.03            Les déléguées désignées par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de traitement mais avec remboursement par le syndicat pour des activités syndicales. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réception de la réclamation de l'employeur.

- 9.04            Les demandes écrites prévues aux paragraphes 9.02 et 9.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

- 9.05 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu aux paragraphes 9.02 et 9.03 ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.
- Les horaires de travail de ces salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.
- 9.06 Après demande à la directrice du personnel ou à sa représentante, laquelle ne peut refuser sans motif valable, la représentante extérieure du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans le local syndical, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation sans perte de salaire pour celle-ci.
- 9.07 Les représentantes du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Elles peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariées à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail ou les accidents de travail, après demande à la directrice du personnel ou à sa représentante, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Les représentantes du syndicat et les salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 9.08 Pour l'application de la présente convention, l'employeur libère une (1) journée par semaine, sans perte de salaire, une (1) salariée désignée par l'ensemble des syndicats affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux, à l'intérieur du Pavillon St-Joseph.
- 9.09 L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat un local aménagé et fermant à clé que le syndicat ou l'agente syndicale libérée peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariées pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 9.10 L'employeur met à la disposition du syndicat une filière fermant à clé.
- 9.11 La représentante syndicale, l'intéressée et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

- 9.12 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.
- 9.13 L'arbitrage a lieu à l'établissement à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- 9.14 Le total des jours de libération en vertu des paragraphes 9.02 et 9.06 ne peut excéder quarante (40) jours par année de calendrier.
- 9.15 L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) salariées désignées par le syndicat, aux fins d'assister, au nom des salariées, à toutes les séances de négociation de la convention collective.

#### FONCTIONS SYNDICALES

- 9.16 Toute salariée appelée par le syndicat, une fédération, la Confédération des Syndicats Nationaux ou un conseil central, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.
- Le syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.
- 9.17 S'il s'agit d'une fonction non élective, la salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.
- 9.18 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la salariée continue d'occuper une fonction élective.
- 9.19 La salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.16, 9.17 et 9.18 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de

calendrier si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours de calendrier s'il s'agit d'un poste permanent.

9.20 Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.

#### ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dans tous les cas de griefs ou mécontentes concernant les conditions de travail des salariées, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

10.01 Toute salariée, seule ou accompagnée d'une ou des représentantes du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet, par écrit, à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse, par écrit, à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

10.02 Cependant, la salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre, par écrit, à la personne en charge du personnel dans les cas suivants:

1. Années d'expérience antérieure;
2. Salaires et classification;
3. Primes;
4. Quantum de la prestation d'assurance-salaire.

10.03 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

10.04 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

10.05 Si plusieurs salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause, par écrit, pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

10.06 Le dépôt du grief, aux termes du paragraphe 10.01, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

**ARTICLE 11**      **ARBITRAGE**

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration des délais prévus à l'article 10.01, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mésentente soit entendu en arbitrage en envoyant un avis écrit à l'autre partie.

11.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique.

11.03 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre partie demande au Ministère du travail de nommer d'office un arbitre, à même la liste annotée des arbitres du conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

11.04 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

11.05 L'arbitre pourra procéder ex parte si une partie fait défaut de se présenter sans motif valable après avoir été absente à une première convocation.

11.06 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation. Le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur et ceux-ci doivent être en conformité avec la convention collective.

11.07 Si l'arbitre 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 où cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

11.08 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

- 1- confirmer ou infirmer le maintien de la mesure disciplinaire;

2- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

- 11.09 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.10 Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.
- 11.11 Le défaut de faire parvenir l'avis d'arbitrage prévu à l'article 11.01 dans les six (6) mois du dépôt d'un grief, équivaut à l'abandon de ce grief lequel est alors réputé nul et irrecevable.

## ARTICLE 12      ANCIENNETÉ

- 12.01 La salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 12.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04 Au terme de sa période de probation, la salariée à temps partiel a acquis quarante-cinq (45) jours de calendrier d'ancienneté.
- 12.05 L'ancienneté de la salariée à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son ou à ses titre(s) d'emploi, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire.
- 12.06 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une salariée à temps complet et celle d'une salariée à temps partiel, les jours de travail de cette dernière sont convertis en années et jours de calendrier selon les règles suivantes:
- a) Durant la période au cours de laquelle une salariée a droit à deux (2) semaines ou moins de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/235 d'année d'ancienneté.

- b) Durant la période au cours de laquelle une salariée a droit à trois (3) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/230 d'année d'ancienneté.
- c) Durant la période au cours de laquelle une salariée a droit à quatre (4) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté.

12.07 En aucun cas, la salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période.

12.08 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'employeur remet au syndicat la liste des salariées à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire.

12.09 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention et, par la suite, à chaque année, au plus tard au premier (1er) avril, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom
- adresse
- date d'entrée
- classification
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- statut (temps complet, partiel)
- ancienneté

Dans le même délai, l'employeur fournira au syndicat une liste des salariées ayant quitté leur emploi depuis l'émission du certificat d'accréditation. Sur cette liste sera indiquée la dernière adresse connue de ces salariées.

12.10 Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute salariée intéressée ou l'employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si une salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la salariée peut contester son ancienneté.

Si l'ancienneté d'une salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du paragraphe 12.10, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

1. quantum de congé annuel 1984 (période de calcul du congé annuel comprise entre le 1er mai 1984 et le 30 avril 1985);
2. prime d'ancienneté à compter du 1er juin 1984.

12.11

La salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. Mise à pied pendant douze (12) mois;
2. Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les douze (12) premiers mois;
3. Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents du travail;
4. Absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
5. Congé de maternité prévu à la présente convention.

12.12

La salariée conserve son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du treizième (13e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

12.13

La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées 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. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.

12.14 La salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Renvoi;
3. Refus ou négligence de la salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel sans excuse valable. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. 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 mentionnés) après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
6. Dans le cas d'une étudiante, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seules les étudiantes embauchées pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchées par les dispositions du présent alinéa.

L'employeur convient de donner la priorité aux étudiantes qui ont déjà travaillé à son service lorsqu'il aura recours à des étudiantes en autant que celles-ci manifestent leur volonté de travailler.

12.15 La salariée perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

12.16 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la salariée à temps complet et à la salariée à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectué par rapport aux heures prévues à sa classification, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire, que la salariée à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.

12.17 La salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention.

**ARTICLE 13 PROMOTION, TRANSFERT, RÉTROGRADATION, DÉPLACEMENT**

**"PROMOTION"**

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

**"TRANSFERT"**

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

**"DÉPLACEMENT"**

Désigne la mutation d'une salariée exigée par l'employeur.

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. Le titre et la définition apparaissant à la convention;
2. L'échelle de salaire;
3. Le service ou le département;
4. La période d'affichage;

5. Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel), dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;

6. Le quart de travail;

7. Les exigences normales pour occuper le poste.

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend tous les éléments constitutifs du poste.

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

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

13.04 Dès qu'une salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

13.05 Toute salariée qui le désire peut aussi inscrire son nom au registre des postes tenu par l'employeur. Cette inscription la rend candidate pour tout poste affiché qui comporte un titre d'emploi pour lequel elle s'est inscrite. Il est entendu qu'une salariée peut s'inscrire à plusieurs titres d'emploi.

13.06 Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

13.07 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.

- 13.08 Les vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite de l'affichage doivent également être affichées.
- 13.09 La candidate à laquelle 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 la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée 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 la salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.10 Aucune salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'un déplacement.
- 13.11 La salariée promue reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification, immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans la classification qu'elle quitte.
- 13.12 Dans le cas de rétrogradation, la salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 13.13 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 13.14 Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.
- 13.15 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 15 (années d'expérience antérieure).
- 13.16 Une salariée à temps complet qui désire devenir une salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article. La salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et conserve son ancienneté.

Dispositions particulières pour les religieuses

- 13.17 Aucune tâche comprise dans l'unité de négociation ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociation si cela a pour effet de créer des mises à pied.
- 13.18 Aucune salariée ne peut être mise à pied si du travail normalement exécuté par des salariées est effectué par des religieuses ou des pensionnaires.

ARTICLE 14      PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT (BUMPING) ET/OU  
MISE À PIED

- 14.01 La salariée effectivement affectée par une mise à pied doit recevoir un avis écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

La salariée ayant au moins un (1) an d'ancienneté qui est effectivement mise à pied de façon permanente doit recevoir, sauf dans un cas de destruction par le feu ou autrement, un avis écrit à cet effet trois (3) mois à l'avance et un dédommagement d'un (1) mois de salaire plus une (1) journée par deux (2) semaines dans les trois (3) mois pour se trouver un emploi.

Copie de cet avis est envoyée au syndicat.

- 14.02 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter, tel que stipulé ci-après:

1. Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un service donné, la salariée de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
2. Cette salariée peut déplacer (bumping) dans un autre service la salariée du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite, à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche;
3. La salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi peut déplacer (bumping) dans un autre titre d'emploi la salariée ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

- 14.03 La salariée à temps partiel, pour déplacer (bumping) une salariée à temps complet, doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet, pour déplacer (bumping) une salariée à temps partiel, doit accepter de devenir une salariée à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.
- 14.04 La salariée qui doit être déplacée (bumping) en vertu des paragraphes 14.02 et 14.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours ouvrables pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat par l'employeur.
- 14.05 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.
- 14.06 Le salaire d'une salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.10 à 13.15 inclusivement. En aucun cas, la salariée ne subit de diminution de son salaire.

## ARTICLE 15      ANNÉES D'EXPÉRIENCE

- 15.01 L'infirmière auxiliaire actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le milieu hospitalier et/ou dans les établissements de bien-être.
- 15.02 Les autres salariées actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur 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 ou un établissement de bien-être depuis plus de douze (12) mois.

- 15.03 L'employeur doit exiger de la salariée une attestation de cette expérience acquise, attestation que la salariée tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

**ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

- 16.01 Les préposées aux bénéficiaires, chefs d'équipe, les infirmières auxiliaires et les infirmières à temps complet ont une (1) semaine normale de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) divisées en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) de travail. Les salariées à temps partiel travaillant dans ces classifications auront une semaine de travail comportant moins de jours de travail et/ou moins d'heures de travail par jour.

Pour fins de calcul, la semaine normale est répartie sur la semaine de calendrier.

- 16.02 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure.

La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

- 16.03 La salariée a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

- 16.04 Il est accordé à toute salariée régie par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus autant que possible.

Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

Les congés de fin de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les salariées d'une même classification et d'un même service.

L'employeur accorde à la salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, la salariée aura droit à une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

L'alinéa ci-haut ne s'applique pas à la salariée qui, à sa propre demande, travaille deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives.

Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

16.05 Il est loisible à deux (2) salariées, d'une même classification et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis, ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 17 (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

16.06 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées.

L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des salariées impliquées.

16.07 La salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la salariée.

16.08 Les salariées régulières à temps complet ou à temps partiel travaillent sur des quarts stables.

16.09 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

16.10 Tout travail exécuté par la salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

**ARTICLE 17**      **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

17.01            Tout travail fait en plus de la journée régulière (7 1/4 heures) et/ou de la semaine régulière (36 1/4 heures), approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

17.02            Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées qui font normalement ce travail.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux salariées sur place.

17.03            La salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: au taux et demi de son salaire régulier.

17.04            Une salariée qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel, sauf si l'application des paragraphes précédents lui assure un montant supérieur.

**ARTICLE 18**      **CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS**

18.01            L'employeur reconnaît et observe durant l'année treize (13) congés fériés. Ces congés fériés sont les suivants:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le 6 janvier
- Le 14 février
- Le 8 mars
- Le Vendredi Saint ou le lundi de Pâques
- Le 1er mai (Fête des travailleurs)
- Le 24 juin
- La Confédération (1er juillet)
- La Fête du travail
- L'Action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le lendemain de Noël

18.02 À l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul de temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la salariée 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.

18.03 Lorsque la salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier. (Exemple: si une salariée gagne 10,00\$ par jour de travail, elle reçoit d'abord 10,00\$ pour le congé férié (taux régulier), plus 20,00\$ pour le congé férié travaillé (taux double). Elle reçoit donc au total 30,00\$ pour le congé férié et sa journée de travail.)

La salariée pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Sauf si la salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire, suite au départ de la salariée en congé maladie ou accident de travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 18.07.

18.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la salariée devra 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, n'ait été autorisée au

préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

18.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariées d'un même service.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine et les vacances.

Il est assuré à chaque salariée la prise effective d'au moins un (1) des deux (2) congés suivants, soit Noël ou le Jour de l'An.

18.07 En congé férié, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

18.08 Les dates d'attribution des congés fériés et payés sont établies en fonction des besoins du service, en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées.

**ARTICLE 19      CONGÉ ANNUEL (VACANCES)**

19.01 **Pour les vacances de l'année 1985, les dispositions suivantes s'appliquent:**

la salariée qui a moins d'un an de service au 30 avril a droit à un jour de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables (deux semaines payées);

la salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payé peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (14 jours de calendrier) à ses frais;

la salariée ayant un an de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances;

après cinq (5) ans de service, on accorde quatre (4) semaines de vacances;

**Pour les vacances des années 1986 et 1987, les dispositions suivantes s'appliquent:**

la salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service;

la salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais;

la salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées;

la salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées;

pour les fins de calcul, la salariée embauchée entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

19.02 En congé annuel, la salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cette rémunération du congé annuel est remise à la salariée concernée dans l'alinéa 19.01, avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

19.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

19.04 La salariée qui désire prendre des vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 1er avril et s'entendre avec l'employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service.

19.05 L'employeur conserve toujours son droit de déterminer le nombre de personnes qui prendront leurs vacances en même temps dans un service compte tenu de la période normale de vacances.

19.06 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et la salariée, auquel cas, l'employeur fournira par écrit à la salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus.

Il est loisible à deux (2) salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

19.07 L'employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.

Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, la salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er octobre.

La liste des congés annuels est affichée dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.

19.08 Une salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la salariée mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

19.09 Lorsqu'une salariée quitte l'établissement, elle a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.

#### CONGÉ SANS SOLDE

19.10 Après deux (2) ans de service, la salariée a droit, à chaque année, en dehors de la période du congé annuel et de la période allant du 15 décembre au 8 janvier, après entente avec

l'employeur, à quatre (4) semaines de congé sans solde. La demande doit en avoir été faite au moins quatre (4) semaines à l'avance.

19.11

1. **Conditions d'obtention:**

La salariée comptant au moins sept (7) ans de service obtient, après entente avec l'employeur et une fois par période de sept (7) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, la salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

2. **Modalités:**

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines:

A) Ancienneté:

La salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

B) Congé annuel:

L'employeur remet à la salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

C) Congés-maladie:

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés avant la mi-décembre de l'année en cours.

D) Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

E) Exclusion:

Sauf les dispositions du présent article, la salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

F) Modalités de retour:

À l'expiration de son congé sans solde, la salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévus aux paragraphes 14.02 à 14.06 de la présente convention.

**ARTICLE 20**      **EXAMEN ANNUEL ET CONGÉ DE MATERNITÉ**

20.01            L'employeur mettra en place un service d'examen médical annuel, les salariées qui le désirent pourront utiliser ce service sans frais médicaux.

Lorsque la situation le justifie, la salariée subit durant ses heures de travail et sans frais tout examen, immunisation ou traitement exigé par l'employeur.

**Section I: Dispositions générales**

20.02            Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

20.03            L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'Emploi et

d'Immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demi le maximum assurable.

Les salariées concernées n'auront aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes de chômage précisées dans le présent régime. La présente disposition prime sur toute autre disposition de la présente convention qui pourrait lui être inconciliable.

## Section II: Congé de maternité

20.04

- A) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 20.04 D), doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

- B) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- C) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- D) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

- E) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (\*) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 20.04 H):
- 1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base (\*\*);
  - 2) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
  - 3) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa 2), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins de l'alinéa 2) du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

- F) La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à

93% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- 1) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- 2) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

- 1) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- 2) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- 3) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

G) Dans les cas prévus aux paragraphes 20.04 E) et 20.04 F):

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- 2) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois

exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

- 3) Le service se calcule auprès de Les Soeurs de Ste-Croix (Pavillon St-Joseph).
  - 4) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.
  - 5) Si la période des cinq premiers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le premier juillet, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à ce premier juillet. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier juillet, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.
  - 6) Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage (PSC) et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire brut habituel.
- H) L'allocation de congé de maternité (\*\*\*) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 20.04 E).

I) Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 20.04 J) de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

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

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

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

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

K) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

L) 1) L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

2) La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 20.04 S).

- 3) La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.
- M) Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

#### Affectation provisoire et congé spécial

- N) 1) Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- 2) La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
  - 3) Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine à la date de son accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.
  - 4) Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q. chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme

public (\*\*\*)). Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du salaire net de la salariée.

#### Autres congés spéciaux

- O) La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:
- 1) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.
  - 2) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
  - 3) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.
- P) Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 20.04 I), en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 20.04 M) de la section II. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas 1), 2), 3) du paragraphe 20.04 O) peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés-maladie ou d'assurance-salaire s'il en est.

#### Section IV: Congés sans solde

- Q) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordée à la salariée en prolongation du congé de maternité.

- R) 1) Au cours du congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes.
- 2) À l'expiration de son congé sans solde, la salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur suivant les modalités prévues au paragraphe 20.04 T). Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.02 à 14.07 de la présente convention.

#### Dispositions diverses

- S) Les périodes de congés visées au paragraphe 20.04 Q) de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- T) 1) La salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé prévu au paragraphe 20.04 Q) doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 2) La salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- U) Les obligations monétaires encourues par l'employeur aux paragraphes 20.02 à 20.04 T) inclusivement seront payables, pour la durée de la présente convention collective, en autant que le régime prévu aux paragraphes 20.02 à 20.04 T) soit approuvé comme régime privé de Prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).

Toute modification aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage ou des montants versés en vertu de

celle-ci, postérieure à la date de la signature de cette convention, ne pourra entraîner une augmentation des obligations monétaires à la charge de l'employeur en vertu des paragraphes 20.02 à 20.04 T).

Advenant que le régime prévu aux paragraphes 20.02 à 20.04 T) ne soit pas approuvé comme régime privé de P.S.C. (ou ne soit plus approuvé comme régime de P.S.C.), l'employeur ne pourra être tenu de verser à une salariée une somme supérieure à celle que l'employeur aurait eu à lui verser si ledit régime avait été approuvé (ou continué à être approuvé) comme régime privé de P.S.C.

- V) La salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives dont deux (2) jours payés. Ce congé doit se situer après la date de prise en charge effective de l'enfant.

---

(\*) Aux fins du présent article, la salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.

(\*\*) On entend par "salaire de base", le salaire régulier du salarié incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

(\*\*\*) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00\$.

(\*\*\*\*) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

---

## ARTICLE 21      CONGÉS SOCIAUX

21.01            L'employeur accorde à la salariée:

- 1) Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge;

De plus, la salariée pourra ajouter à ce congé un (1) mois, ce congé est sans solde.

- 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 des funérailles de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents;
- 4) Deux (2) jours ouvrables de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

21.02 Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la salariée 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 sa résidence, si elle y assiste.

21.03 Pour fin de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 21.01 (1) et (2) ont comme point de départ la date du décès.

21.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 21.01, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

21.05 Dans tous les cas, la salariée 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.

21.06 La salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans ce cas, la salariée conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, la salariée devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

21.07 La salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

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

ARTICLE 22      CONGÉ-MALADIE

22.01 Les salariées bénéficient de jours de congé-maladie portés à leur crédit selon les proportions suivantes:

celles qui travaillent 10 jours aux 2 semaines:	12 jours
celles qui travaillent 9 jours aux 2 semaines:	11 jours
celles qui travaillent 8 jours aux 2 semaines:	10 jours
celles qui travaillent 7 jours aux 2 semaines:	9 jours
celles qui travaillent 6 jours aux 2 semaines:	8 jours
celles qui travaillent 5 jours aux 2 semaines:	7 jours

et ainsi de suite.

22.02 La salariée qui n'utilise pas en entier ses congés-maladie les accumule et ils lui seront payés au taux gagné à la mi-décembre de chaque année.

22.03 Au départ de la salariée, ses jours de congé-maladie accumulés lui seront aussi payés au taux gagné.

22.04      COMPENSATION POUR ACCIDENTS DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi des accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

- i) La salariée reçoit de l'employeur, tant qu'elle est admissible à des indemnités de la CSST, une prestation égale à 90% du salaire net.
- ii) Les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même

période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant prévu en i).

- iii) La banque de congés-maladie de la salariée n'est pas affectée par une telle absence.

Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ et au régime d'assurance-chômage.

#### 22.05 ASSURANCE-SALAIRE

Les parties se rencontreront dans les six (6) mois de la signature de la présente convention collective pour négocier un régime d'assurance-salaire.

L'employeur accumulera pour chaque salariée 1/4 de jour par mois de service rémunéré en plus du nombre de jours prévu à l'article 22.01; cette fraction de jour sera utilisée par l'employeur pour aider à payer la contribution de l'employée au régime d'assurance-salaire qui pourra être convenu entre les parties.

#### 22.06 POSTE RÉSERVÉ

Lorsqu'une salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la salariée, de replacer la salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

### ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES

- 23.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, les nom et prénom de la salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire.

23.02 La paie est distribuée en monnaie légale ou par chèque selon le régime déjà établi dans l'établissement.

23.03 1. Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00\$) 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, en remettant à la salariée l'argent dû.

2. Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

23.04 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée 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) 40,00\$ par semaine dans le cas d'une célibataire;

b) 60,00\$ par semaine, plus 10,00\$ 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 de la salariée 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 de la salariée.

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

L'employeur remet ou expédie à la salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la salariée y incluant ses bénéfices marginaux.

Salariée à temps partiel

- 23.06 La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.
- 23.07 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 23.08 Les bénéfices marginaux de la salariée 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 auquel la salariée a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.
- 23.09 L'employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la salariée dans l'établissement.
- 23.10 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 24 UNIFORMES

- 24.01 L'employeur fournira des gants et des méphistos si cela est nécessaire pour le travail d'une ou de plusieurs salariées.
- 24.02 Il n'y aura pas de tenue vestimentaire obligatoire, cependant, les salariées devront se vêtir proprement et de façon convenable. Les jeans sont prohibés.

Pour celles qui préfèrent travailler en uniforme régulier, l'employeur s'engage, dans ce cas seulement, à en défrayer le coût, jusqu'à concurrence d'un montant maximum de cinquante dollars (50,00\$), sur présentation de la facture d'achat. Il est entendu qu'une salariée ne pourra bénéficier d'un tel avantage qu'une fois par année de calendrier civil.

REPAS

- 24.03 L'employeur fournit aux salariées un repas convenable dont le prix sera:
- à la carte pour le déjeuner
  - dîner: 3,00\$
  - souper: 3,00\$
- 24.04 La salariée peut apporter son repas.

ARTICLE 25 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

- 25.01 L'employeur paie à la salariée le salaire horaire ci-après prévu pour sa classification.

**1. INFIRMIÈRE 36.25 heures**

Personne qui, conformément à la loi, assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers et/ou collabore à l'administration de procédés thérapeutiques, préventifs, diagnostiques et de recherches.

Échelon	01/01/85	01/01/86	01/01/87
	au 31/12/85	au 31/12/86	au 31/12/87
1	10,92	11,18	*
2	11,26	11,51	*
3	11,56	11,83	*
4	11,91	12,18	*
5	12,27	12,55	*
6	12,60	12,89	*
7	12,96	13,26	*
8	13,34	13,64	*
9	13,74	14,05	*
10	14,12	14,45	*
11	14,55	14,88	*
12	14,96	15,30	*

\*salaire identique au salaire public (affaires sociales pour cette classification)

2. INFIRMIÈRE AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ)  
AUXILIAIRE DIPLÔMÉE 36.25 heures

Personne qui participe à l'administration d'un ensemble de procédés diagnostiques, thérapeutiques et préventifs. Elle donne des soins infirmiers et de bien-être requis par la bénéficiaire. Elle exécute certains examens et prescriptions. Elle collabore avec les autres professionnels lors d'examens et de traitements.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "service de santé (infirmière/infirmier auxiliaire)" d'une école reconnue par le Ministère de l'Éducation ou détenir un diplôme d'une école alors reconnue par la commission des garde-malades auxiliaires de la province de Québec ou par L'A.I.I.P.Q. ou, le cas échéant, par le Ministère de l'Éducation ou dont l'équivalence en compétence était reconnue par L'A.I.I.P.Q.

Les infirmiers auxiliaires ou auxiliaires diplômés de la région de Québec, qui bénéficiaient au 5 décembre 1969 d'un différentiel de deux dollars (2,00\$) de plus par semaine que le salaire prévu à leur échelle, conserveront ce différentiel. Il est entendu d'autre part, que l'échelle de salaires prévue à la convention collective s'applique pour tous les autres infirmiers auxiliaires ou auxiliaires diplômés de la région de Québec.

Échelon	01/01/85 au 31/12/85	01/01/86 au 31/12/86	01/01/87 au 31/12/87
1	8,48	8,67	*
2	8,76	8,96	*
3	9,04	9,24	*
4	9,32	9,54	*
5	9,64	9,86	*
6	9,99	10,22	*
7	10,28	10,52	*
8	10,63	10,87	*
9	11,00	11,25	*
10	11,34	11,60	*
11	11,75	12,02	*
12	12,18	12,46	*

\*salaire identique au salaire public (affaires sociales pour cette classification)

3. PRÉPOSÉE AUX BÉNÉFICIAIRES

36.25 heures

Personne qui a pour fonction la surveillance, l'occupation, l'hygiène et le bien-être des bénéficiaires.

Elle voit au confort et aux besoins généraux des bénéficiaires et les aide dans leurs déplacements. S'il y a lieu, elle donne aux bénéficiaires des soins de base et peut être appelée à faire l'installation de certains appareils.

Sur demande, elle renseigne les responsables sur le comportement et les changements de comportement des bénéficiaires.

Peut aussi accomplir certains autres travaux légers. La clause 15.02 n'est pas applicable à la préposée aux bénéficiaires en ce qui a trait à l'expérience acquise ailleurs qu'au Pavillon St-Joseph des Soeurs de Ste-Croix.

Échelon	01/01/85	01/01/86	01/01/87
	au 31/12/85	au - 31/12/86	au 31/12/87
1	8,28	8,48	*
2	8,52	8,72	*
3	8,76	8,97	*
4	9,04	9,24	*
5	9,30	9,51	*

---

\*salaire identique au salaire public (affaires sociales pour cette classification)

---

25.02

Application des échelles de salaire

Au 1er janvier de chaque année, la salariée est classée dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

25.03

Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une salariée complète une année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détenait.

Pour fins d'application de l'alinéa précédent, la salariée à temps partiel complète une année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail ou 220 jours de travail si elle bénéficie de cinq (5) semaines de vacances.

25.04

Montant forfaitaire

Chaque heure travaillée par une salariée entre le 1er septembre 1984 et le 31 décembre 1984 sera payée selon l'échelon correspondant de l'échelle de salaire convenue pour 1985. Les salariées recevront en conséquence, à titre de montant forfaitaire, la différence entre ce qu'elles ont déjà reçu pour ces heures travaillées et le résultat du calcul mentionné précédemment.

ARTICLE 26

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses salariées comme suit:

- 1- L'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu.
- 2- Il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.
- 3- Tout changement aux conditions de travail d'une salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 27

PRIME D'ANCIENNETÉ

La salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00\$) par semaine.

Cependant, la salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à l'article 25 ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

ARTICLE 28      PRIME DE SOIR ET DE NUIT

28.01      Quant à la salariée faisant tout son service ou une partie de son service entre quinze heures trente (15:30) et sept heures trente (7:30), elle reçoit, chaque fois, en plus de son salaire une prime horaire de 0,47\$ par heure travaillée.

ARTICLE 29      SÉCURITÉ SANTÉ

L'employeur rencontre les représentantes du syndicat sur toutes questions relatives à la sécurité santé.

Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties lors de ces rencontres sont convenues au niveau local.

Lors de ces rencontres, les parties peuvent:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleuses;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et de sécurité.

29.01      La salariée porteuse saine du germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible, la salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la salariée.

ARTICLE 30      ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

La salariée est libre d'appartenir à une association professionnelle, sauf dans le cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle association.

ARTICLE 31      PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

La salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

ARTICLE 32      PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à une bénéficiaire et sans sa faute, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

De plus, lorsque la salariée utilise ses propres outils, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés sans sa faute dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, la salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur pendant le quart de travail durant lequel s'est produit l'incident.

ARTICLE 33      DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

33.01      Durée

La présente convention collective entre en vigueur le 12 décembre 1985 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1987.

33.02      Rétroactivité

Les échelles de salaire prévues pour l'année 1985 seront appliquées sur chaque heure travaillée par une salariée, et cela, dès le 1er janvier 1985. Un paiement de rétroactivité sera versé aux salariées concernées.

*Marionne Legault esc*  
*Marie-Rose Lemay, c.s.c.*  
*Suzanne Duchesneau, c.c.*  
*Jean-François Boulet, c.c.*

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
DU PAVILLON ST-JOSEPH (CSN)

*Les Soeurs de Ste-Croix*

LES PARTIES ONT SIGNÉ, ce

*17 février 1986, à St. Laurent*

*Yvonne Giguère*  
*Rosie Stangin*  
*Thérèse Gosselin*  
*Suzanne Gauthier*

LES SOEURS DE STE-CROIX

*Le Syndicat des travailleuses  
du Pavillon St-Joseph (C.S.N.)*

LETTRE D'INTENTION

À moins que les circonstances actuelles ne changent, il est de l'intention des Soeurs de Ste-Croix de ne pas diminuer le temps effectivement travaillé et rémunéré pour les salariées travaillant actuellement sur les horaires suivants:

- a) 15:25 heures à 21 heures
- b) 15:25 heures à 22 heures

Celles qui travaillent actuellement selon ces deux (2) derniers horaires commenceront aux mêmes heures et finiront aux mêmes heures avec 30 minutes pour prendre leur repas.

SIGNÉ À *St. Laurent*, CE *17 février 1986*

*Suzanne Beaudry O.C.*  
*Sup. pers.*  
\_\_\_\_\_  
SOEURS DE STE-CROIX

N. N.C. 09914-3  
C.A. 8211  
N.E. 110  
Dépôt 86-05-23  
acc. 415949-05

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DU  
PAVILLON ST-JOSEPH (CSN)

ET

LES SOEURS DE STE-CROIX  
(Pavillon St-Joseph)

B.C.O.T.  
GÉNÉRAL

*CSN*  
'86 MAI 23 -9 :43

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	Définition des termes	1-4
2	Objet	4-5
3	Dispositions générales	5
4	Droits de la direction	5
5	Accréditation et champ d'application	6
6	Régime syndical	7
7	Retenues syndicales	7
8	Affichage d'avis	8
9	Liberté d'action syndicale	8-11
10	Procédure de règlement de griefs	11-12
11	Arbitrage	12-13
12	Ancienneté	13-17
13	Promotion, transfert, rétrogradation, déplacement	17-20
14	Procédure de déplacement (bumping) et/ou mise à pied	20-21
15	Années d'expérience	21-22
16	Heures et semaine de travail	22-24
17	Temps supplémentaire	24
18	Congés fériés payés	24-26
19	Congé annuel (vacances)	26-30
20	Examen annuel et congé de maternité	30-39
21	Congés sociaux	39-41
22	Congé-maladie	41-42
23	Paiement des salaires	42-44
24	Uniformes	44-45
25	Classifications et salaires	45-48
26	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	48
27	Prime d'ancienneté	48
28	Prime de soir et de nuit	49
29	Sécurité santé	49
30	Association professionnelle	49
31	Protection des privilèges acquis	50
32	Perte ou destruction de biens personnels	50
33	Durée et rétroactivité	50
	Lettre d'intention	51
	Annexe intégrée dans la convention	52-56

## ARTICLE 1

## DÉFINITION DES TERMES

- 1.01 "Salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
- 1.02 "Salariée à temps complet" désigne toute salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à sa classification.
- 1.03 "Salariée à temps partiel" désigne toute salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. Une salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification conserve son statut de salariée à temps partiel.
- 1.04 "Conjoint" désigne l'homme ou la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
    - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
    - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

## 1.05

### PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle salariée est soumise à une période de probation.

La période de probation est de soixante (60) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli quarante-cinq (45) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli quarante-cinq (45) jours de travail.

La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du soixante et unième (61e) jour de calendrier ou du quarante-sixième (46e) jour de travail, selon le cas. La salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12.

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

1.06

POSTE

1. "Poste" désigne les fonctions de l'une des classifications (aussi appelées titres d'emploi) prévues à la présente convention. Le service s'entend au sens du budget de l'établissement.
2. La salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste peuvent être accomplies sans surcharge de travail par une seule salariée.
3. Salariée qui occupe plus d'un poste

La salariée qui, durant une (1) semaine, accepte de travailler à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariées de la liste de rappel.

4. La salariée qui, durant une (1) semaine, accepte de travailler à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 3 ci-dessus, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

1.07

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

1. L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.
2. 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

- congés sans solde prévus à la convention collective et ceux autorisés par l'employeur
  - maladie ou accident
  - congé de maternité
  - congés sociaux
  - périodes d'affichage prévues à l'article 13
  - congés fériés
  - congé sans solde pour études.
3. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.
4. Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.
5. Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariées inscrites sur la liste de rappel pour un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour parer à un surcroît temporaire de travail selon la procédure suivante:
- a) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi.
  - b) Les salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
  - c) Le rappel se fait par téléphone.
  - d) Si la salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.
  - e) Pour les fins de l'application du paragraphe 1.07, la liste de rappel prévue au présent paragraphe comprend les salariées mises à pied et les salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit. Elle comprend également les salariées qui ont complété un remplacement et celles qui effectuent du travail en vertu du paragraphe 1.07.

6. Au terme de son assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.
7. À tous les mois, l'employeur fait parvenir au syndicat une liste comprenant le nom des salariées de la liste de rappel ayant travaillé dans le mois précédent, le total des heures ainsi travaillées et le titre d'emploi dans lequel elles furent effectuées, tout en indiquant les salariées ayant refusé et/ou n'ayant pas été rejointes.
8. La salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

9. L'employeur n'est tenu de rappeler une salariée inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.
10. La salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.07, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre salariée de la liste de rappel à la condition:
  1. de posséder plus d'ancienneté que cette salariée supplantée;
  2. de répondre aux exigences normales de la tâche;
  3. que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à combler;

Au terme de son assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

## ARTICLE 2

## OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet, d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salariées, d'autre part,

de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

**ARTICLE 3**            **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

3.01            L'employeur traite ses salariées avec justice et équité et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02            L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées.

3.03            Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de ses liens de parenté, de sa situation parentale, de son état de santé, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence, a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence, fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

3.04            La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille.

**ARTICLE 4**            **DROITS DE LA DIRECTION**

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



ARTICLE 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 toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02            Aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 5.03            L'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une salariée et la valeur dudit consentement.
- 5.04            Aucune offense ne peut être opposée à une salariée après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).
- 5.05            Sur demande à la directrice du personnel ou à sa représentante, une salariée peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.
- Ce dossier comprend:
- la formule de demande d'emploi;
  - la formule d'engagement;
  - toute autorisation de déduction;
  - les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;
  - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
  - rapports du Bureau de santé versés au bureau du personnel;
  - copie des rapports disciplinaires;
  - copie des rapports d'accidents de travail.
- 5.06            L'employeur qui congédie ou suspend une salariée doit, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- 5.07            L'employeur avise le syndicat par écrit de tout congédiement, de toute suspension et de tout avis disciplinaire écrit dans le délai prévu au paragraphe 5.06.

ARTICLE 6      RÉGIME SYNDICAL

6.01            Toute salariée, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention.

6.02            Toute nouvelle salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'employeur informe la salariée de cette disposition.

6.03            Sous réserve des dispositions prévues à cet effet dans le Code du travail, l'employeur n'est pas tenu de congédier une salariée parce que le syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ladite salariée reste soumise aux stipulations de l'article 7 (retenues syndicales).

ARTICLE 7      RETENUES SYNDICALES

7.01            L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salariée ayant dix (10) jours de calendrier à son emploi, un montant égal à celui de la cotisation syndicale, pour la période correspondant à cette paie, et remet mensuellement les sommes ainsi perçues à la trésorière du syndicat.

7.02            L'employeur perçoit de tout nouveau membre le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations mensuelles.

7.03            Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire du travail ou du tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

7.04            L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées, incluant leur date d'embauchage, leur adresse, classification, statut (temps complet ou temps partiel), leur numéro d'assurance sociale, leur numéro de salaire ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8      AFFICHAGE D'AVIS

8.01            L'employeur met à la disposition du syndicat, au poinçon, un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales. Une clé de ce tableau est remise à la représentante du syndicat.

8.02            Le syndicat peut afficher sur ce tableau les documents signés par une représentante autorisée du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9      LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01            Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentantes locales (officières, directrices, agentes syndicales libérées, agentes de griefs).

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

9.02            Les déléguées officielles du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Affaires Sociales Inc., du conseil central ainsi qu'aux conseils fédéraux et aux assemblées régionales de la FAS.

9.03            Les déléguées désignées par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de traitement mais avec remboursement par le syndicat pour des activités syndicales. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réception de la réclamation de l'employeur.

9.04            Les demandes écrites prévues aux paragraphes 9.02 et 9.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

- 9.05 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu aux paragraphes 9.02 et 9.03 ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.
- Les horaires de travail de ces salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.
- 9.06 Après demande à la directrice du personnel ou à sa représentante, laquelle ne peut refuser sans motif valable, la représentante extérieure du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans le local syndical, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation sans perte de salaire pour celle-ci.
- 9.07 Les représentantes du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Elles peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariées à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail ou les accidents de travail, après demande à la directrice du personnel ou à sa représentante, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Les représentantes du syndicat et les salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 9.08 Pour l'application de la présente convention, l'employeur libère une (1) journée par semaine, sans perte de salaire, une (1) salariée désignée par l'ensemble des syndicats affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux, à l'intérieur du Pavillon St-Joseph.
- 9.09 L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat un local aménagé et fermant à clé que le syndicat ou l'agente syndicale libérée peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariées pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 9.10 L'employeur met à la disposition du syndicat une filière fermant à clé.
- 9.11 La représentante syndicale, l'intéressée et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

- 9.12 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.
- 9.13 L'arbitrage a lieu à l'établissement à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- 9.14 Le total des jours de libération en vertu des paragraphes 9.02 et 9.06 ne peut excéder quarante (40) jours par année de calendrier.
- 9.15 L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) salariées désignées par le syndicat, aux fins d'assister, au nom des salariées, à toutes les séances de négociation de la convention collective.

#### FONCTIONS SYNDICALES

- 9.16 Toute salariée appelée par le syndicat, une fédération, la Confédération des Syndicats Nationaux ou un conseil central, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.
- Le syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.
- 9.17 S'il s'agit d'une fonction non élective, la salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.
- 9.18 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la salariée continue d'occuper une fonction élective.
- 9.19 La salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.16, 9.17 et 9.18 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de

calendrier si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours de calendrier s'il s'agit d'un poste permanent.

9.20 Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.

#### ARTICLE 10      PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dans tous les cas de griefs ou mécontentes concernant les conditions de travail des salariées, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

10.01 04 Toute salariée, seule ou accompagnée d'une ou des représentantes du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet, par écrit, à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse, par écrit, à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

10.02 Cependant, la salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre, par écrit, à la personne en charge du personnel dans les cas suivants:

1. Années d'expérience antérieure;
2. Salaires et classification;
3. Primes;
4. Quantum de la prestation d'assurance-salaire.

10.03 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

10.04 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

10.05 Si plusieurs salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause, par écrit, pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

- 10.06 Le dépôt du grief, aux termes du paragraphe 10.01, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

ARTICLE 11      ARBITRAGE

- 11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration des délais prévus à l'article 10.01, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mécontentement soit entendu en arbitrage en envoyant un avis écrit à l'autre partie.
- 11.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique.
- 11.03 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre partie demande au Ministère du travail de nommer d'office un arbitre, à même la liste annotée des arbitres du conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.
- 11.04 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.
- 11.05 L'arbitre pourra procéder ex parte si une partie fait défaut de se présenter sans motif valable après avoir été absente à une première convocation.
- 11.06 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation. Le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur et ceux-ci doivent être en conformité avec la convention collective.
- 11.07 Si l'arbitre 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 où cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 11.08 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- 1- confirmer ou infirmer le maintien de la mesure disciplinaire;

2- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

- 11.09 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.10 Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.
- 11.11 Le défaut de faire parvenir l'avis d'arbitrage prévu à l'article 11.01 dans les six (6) mois du dépôt d'un grief, équivaut à l'abandon de ce grief lequel est alors réputé nul et irrecevable.

**ARTICLE 12**      **ANCIENNETÉ**

- 12.01 La salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 12.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04 Au terme de sa période de probation, la salariée à temps partiel a acquis quarante-cinq (45) jours de calendrier d'ancienneté.
- 12.05 L'ancienneté de la salariée à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son ou à ses titre(s) d'emploi, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire. 21.
- 12.06 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une salariée à temps complet et celle d'une salariée à temps partiel, les jours de travail de cette dernière sont convertis en années et jours de calendrier selon les règles suivantes:
- a) Durant la période au cours de laquelle une salariée a droit à deux (2) semaines ou moins de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/235 d'année d'ancienneté.

- b) Durant la période au cours de laquelle une salariée a droit à trois (3) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/230 d'année d'ancienneté.
- c) Durant la période au cours de laquelle une salariée a droit à quatre (4) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté.

12.07 En aucun cas, la salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période.

12.08 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'employeur remet au syndicat la liste des salariées à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire.

12.09 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention et, par la suite, à chaque année, au plus tard au premier (1er) avril, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom
- adresse
- date d'entrée
- classification
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- statut (temps complet, partiel)
- ancienneté

Dans le même délai, l'employeur fournira au syndicat une liste des salariées ayant quitté leur emploi depuis l'émission du certificat d'accréditation. Sur cette liste sera indiquée la dernière adresse connue de ces salariées.

12.10 Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute salariée intéressée ou l'employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si une salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la salariée peut contester son ancienneté.

Si l'ancienneté d'une salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du paragraphe 12.10, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

1. quantum de congé annuel 1984 (période de calcul du congé annuel comprise entre le 1er mai 1984 et le 30 avril 1985);
2. prime d'ancienneté à compter du 1er juin 1984.

12.11

La salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. Mise à pied pendant douze (12) mois;
2. Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les douze (12) premiers mois;
3. Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents du travail;
4. Absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
5. Congé de maternité prévu à la présente convention.

*vice-président de  
l'élection*

12.12

La salariée conserve son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du treizième (13e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

12.13

La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées 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. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.

12.14 La salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Renvoi;
3. Refus ou négligence de la salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel sans excuse valable. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. 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 mentionnés) après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
6. Dans le cas d'une étudiante, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seules les étudiantes embauchées pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchées par les dispositions du présent alinéa.

L'employeur convient de donner la priorité aux étudiantes qui ont déjà travaillé à son service lorsqu'il aura recours à des étudiantes en autant que celles-ci manifestent leur volonté de travailler.

12.15 La salariée perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

12.16 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la salariée à temps complet et à la salariée à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectué par rapport aux heures prévues à sa classification, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire, que la salariée à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.

- 12.17 La salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention.

**ARTICLE 13** **PROMOTION, TRANSFERT, RÉTROGRADATION, DÉPLACEMENT**

**"PROMOTION"**

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

**"TRANSFERT"**

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

**"DÉPLACEMENT"**

Désigne la mutation d'une salariée exigée par l'employeur.

- 13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. Le titre et la définition apparaissant à la convention;
2. L'échelle de salaire;
3. Le service ou le département;
4. La période d'affichage;

5. Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel), dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
6. Le quart de travail;
7. Les exigences normales pour occuper le poste.

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend tous les éléments constitutifs du poste.

- 13.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. À la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue.
- 13.03 La salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 13.04 Dès qu'une salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.
- 13.05 Toute salariée qui le désire peut aussi inscrire son nom au registre des postes tenu par l'employeur. Cette inscription la rend candidate pour tout poste affiché qui comporte un titre d'emploi pour lequel elle s'est inscrite. Il est entendu qu'une salariée peut s'inscrire à plusieurs titres d'emploi.
- 13.06 Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 13.07 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.

- 13.08 Les vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite de l'affichage doivent également être affichées.
- 13.09 La candidate à laquelle 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 la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée 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 la salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.10 Aucune salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'un déplacement.
- 13.11 La salariée promue reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification, immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans la classification qu'elle quitte.
- 13.12 Dans le cas de rétrogradation, la salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 13.13 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 13.14 Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.
- 13.15 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 15 (années d'expérience antérieure).
- 13.16 Une salariée à temps complet qui désire devenir une salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article. La salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et conserve son ancienneté.

Dispositions particulières pour les religieuses

- 13.17 Aucune tâche comprise dans l'unité de négociation ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociation si cela a pour effet de créer des mises à pied.
- 13.18 Aucune salariée ne peut être mise à pied si du travail normalement exécuté par des salariées est effectué par des religieuses ou des pensionnaires.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT (BUMPING) ET/OU MISE À PIED

- 14.01 La salariée effectivement affectée par une mise à pied doit recevoir un avis écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

La salariée ayant au moins un (1) an d'ancienneté qui est effectivement mise à pied de façon permanente doit recevoir, sauf dans un cas de destruction par le feu ou autrement, un avis écrit à cet effet trois (3) mois à l'avance et un dédommagement d'un (1) mois de salaire plus une (1) journée par deux (2) semaines dans les trois (3) mois pour se trouver un emploi.

Copie de cet avis est envoyée au syndicat.

- 14.02 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter, tel que stipulé ci-après:

1. Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un service donné, la salariée de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
2. Cette salariée peut déplacer (bumping) dans un autre service la salariée du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite, à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche;
3. La salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi peut déplacer (bumping) dans un autre titre d'emploi la salariée ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

- 14.03 La salariée à temps partiel, pour déplacer (bumping) une salariée à temps complet, doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet, pour déplacer (bumping) une salariée à temps partiel, doit accepter de devenir une salariée à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.
- 14.04 La salariée qui doit être déplacée (bumping) en vertu des paragraphes 14.02 et 14.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours ouvrables pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat par l'employeur.
- 14.05 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.
- 14.06 Le salaire d'une salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.10 à 13.15 inclusivement. En aucun cas, la salariée ne subit de diminution de son salaire.

#### ARTICLE 15      ANNÉES D'EXPÉRIENCE

- 15.01 L'infirmière auxiliaire actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le milieu hospitalier et/ou dans les établissements de bien-être.
- 15.02 Les autres salariées actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur 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 ou un établissement de bien-être depuis plus de douze (12) mois.

- 15.03 L'employeur doit exiger de la salariée une attestation de cette expérience acquise, attestation que la salariée tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

**ARTICLE 16      HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

- 16.01 Les préposées aux bénéficiaires, chefs d'équipe, les infirmières auxiliaires et les infirmières à temps complet ont une (1) semaine normale de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) divisées en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) de travail. Les salariées à temps partiel travaillant dans ces classifications auront une semaine de travail comportant moins de jours de travail et/ou moins d'heures de travail par jour.

Pour fins de calcul, la semaine normale est répartie sur la semaine de calendrier.

- 16.02 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure.

La salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

- 16.03 La salariée a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

- 16.04 Il est accordé à toute salariée régie par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus autant que possible.

Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

Les congés de fin de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les salariées d'une même classification et d'un même service.

L'employeur accorde à la salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, la salariée aura droit à une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

L'alinéa ci-haut ne s'applique pas à la salariée qui, à sa propre demande, travaille deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives.

Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

- 16.05 Il est loisible à deux (2) salariées, d'une même classification et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis, ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 17 (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 16.06 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées.
- L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des salariées impliquées.
- 16.07 La salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la salariée.
- 16.08 Les salariées régulières à temps complet ou à temps partiel travaillent sur des quarts stables.
- 16.09 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.
- 16.10 Tout travail exécuté par la salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

ARTICLE 17      TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01      Tout travail fait en plus de la journée régulière (7 1/4 heures) et/ou de la semaine régulière (36 1/4 heures), approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

17.02      Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariées qui font normalement ce travail.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux salariées sur place.

17.03      La salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: au taux et demi de son salaire régulier.

17.04      Une salariée qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel, sauf si l'application des paragraphes précédents lui assure un montant supérieur.

ARTICLE 18      CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

18.01      L'employeur reconnaît et observe durant l'année treize (13) congés fériés. Ces congés fériés sont les suivants:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le 6 janvier
- Le 14 février
- Le 8 mars
- Le Vendredi Saint ou le lundi de Pâques
- Le 1er mai (Fête des travailleurs)
- Le 24 juin
- La Confédération (1er juillet)
- La Fête du travail
- L'Action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le lendemain de Noël

18.02 À l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul de temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la salariée 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.

18.03 Lorsque la salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier. (Exemple: si une salariée gagne 10,00\$ par jour de travail, elle reçoit d'abord 10,00\$ pour le congé férié (taux régulier), plus 20,00\$ pour le congé férié travaillé (taux double). Elle reçoit donc au total 30,00\$ pour le congé férié et sa journée de travail.)

La salariée pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Sauf si la salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire, suite au départ de la salariée en congé maladie ou accident de travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 18.07.

18.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la salariée devra 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, n'ait été autorisée au

préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

18.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariées d'un même service.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine et les vacances.

Il est assuré à chaque salariée la prise effective d'au moins un (1) des deux (2) congés suivants, soit Noël ou le Jour de l'An.

18.07 En congé férié, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

18.08 Les dates d'attribution des congés fériés et payés sont établies en fonction des besoins du service, en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées.

#### ARTICLE 19      CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

19.01 Pour les vacances de l'année 1985, les dispositions suivantes s'appliquent:

la salariée qui a moins d'un an de service au 30 avril a droit à un jour de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables (deux semaines payées);

la salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payé peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (14 jours de calendrier) à ses frais;

la salariée ayant un an de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances;

après cinq (5) ans de service, on accorde quatre (4) semaines de vacances;

Pour les vacances des années 1986 et 1987, les dispositions suivantes s'appliquent:

la salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service;

la salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais;

la salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées;

la salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées;

pour les fins de calcul, la salariée embauchée entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

19.02 En congé annuel, la salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cette rémunération du congé annuel est remise à la salariée concernée dans l'alinéa 19.01, avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

19.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

19.04 La salariée qui désire prendre des vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 1er avril et s'entendre avec l'employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service.

19.05 L'employeur conserve toujours son droit de déterminer le nombre de personnes qui prendront leurs vacances en même temps dans un service compte tenu de la période normale de vacances.

19.06 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et la salariée, auquel cas, l'employeur fournira par écrit à la salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus.

Il est loisible à deux (2) salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

19.07 L'employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.

Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, la salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er octobre.

La liste des congés annuels est affichée dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.

19.08 Une salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la salariée mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

19.09 Lorsqu'une salariée quitte l'établissement, elle a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.

#### CONGÉ SANS SOLDE

19.10 Après deux (2) ans de service, la salariée a droit, à chaque année, en dehors de la période du congé annuel et de la période allant du 15 décembre au 8 janvier, après entente avec

l'employeur, à quatre (4) semaines de congé sans solde. La demande doit en avoir été faite au moins quatre (4) semaines à l'avance.

19.11

1. **Conditions d'obtention:**

La salariée comptant au moins sept (7) ans de service obtient, après entente avec l'employeur et une fois par période de sept (7) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, la salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

2. **Modalités:**

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines:

A) Ancienneté:

La salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

B) Congé annuel:

L'employeur remet à la salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

C) Congés-maladie:

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés avant la mi-décembre de l'année en cours.

D) Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

E) Exclusion:

Sauf les dispositions du présent article, la salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

F) Modalités de retour:

À l'expiration de son congé sans solde, la salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévus aux paragraphes 14.02 à 14.06 de la présente convention.

ARTICLE 20      EXAMEN ANNUEL ET CONGÉ DE MATERNITÉ

20.01      L'employeur mettra en place un service d'examen médical annuel, les salariées qui le désirent pourront utiliser ce service sans frais médicaux.

Lorsque la situation le justifie, la salariée subit durant ses heures de travail et sans frais tout examen, immunisation ou traitement exigé par l'employeur.

Section I: Dispositions générales

20.02      Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

20.03      L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'Emploi et

d'Immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demi le maximum assurable.

Les salariées concernées n'auront aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes de chômage précisées dans le présent régime. La présente disposition prime sur toute autre disposition de la présente convention qui pourrait lui être inconciliable.

## Section II: Congé de maternité

20.04

- A) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 20.04 D), doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

- B) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- C) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- D) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

E) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (\*) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 20.04 H):

- 1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base (\*\*);
- 2) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- 3) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa 2), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins de l'alinéa 2) du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

F) La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à

93% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- 1) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- 2) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

- 1) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- 2) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- 3) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

G) Dans les cas prévus aux paragraphes 20.04 E) et 20.04 F):

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- 2) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois

exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

- 3) Le service se calcule auprès de Les Soeurs de Ste-Croix (Pavillon St-Joseph).
  - 4) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.
  - 5) Si la période des cinq premiers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le premier juillet, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à ce premier juillet. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier juillet, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.
  - 6) Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage (PSC) et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire brut habituel.
- H) L'allocation de congé de maternité (\*\*\*) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 20.04 E).

I) Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 20.04 J) de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

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

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

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

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

K) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

L) 1) L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

2) La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 20.04 S).

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

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

### Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

#### Affectation provisoire et congé spécial

- N) 1) Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- 2) La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- 3) Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine à la date de son accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.
- 4) Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q. chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme

public (\*\*\*\*). Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du salaire net de la salariée.

#### Autres congés spéciaux

- O) La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:
- 1) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.
  - 2) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
  - 3) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.
- P) Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 20.04 I), en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 20.04 M) de la section II. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas 1), 2), 3) du paragraphe 20.04 O) peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés-maladie ou d'assurance-salaire s'il en est.

#### Section IV: Congés sans solde

- Q) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordée à la salariée en prolongation du congé de maternité.

- R) 1) Au cours du congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes.
- 2) À l'expiration de son congé sans solde, la salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur suivant les modalités prévues au paragraphe 20.04 T). Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.02 à 14.07 de la présente convention.

#### Dispositions diverses

- S) Les périodes de congés visées au paragraphe 20.04 Q) de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- T) 1) La salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé prévu au paragraphe 20.04 Q) doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 2) La salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- U) Les obligations monétaires encourues par l'employeur aux paragraphes 20.02 à 20.04 T) inclusivement seront payables, pour la durée de la présente convention collective, en autant que le régime prévu aux paragraphes 20.02 à 20.04 T) soit approuvé comme régime privé de Prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).

Toute modification aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage ou des montants versés en vertu de

celle-ci, postérieure à la date de la signature de cette convention, ne pourra entraîner une augmentation des obligations monétaires à la charge de l'employeur en vertu des paragraphes 20.02 à 20.04 T).

Advenant que le régime prévu aux paragraphes 20.02 à 20.04 T) ne soit pas approuvé comme régime privé de P.S.C. (ou ne soit plus approuvé comme régime de P.S.C.), l'employeur ne pourra être tenu de verser à une salariée une somme supérieure à celle que l'employeur aurait eu à lui verser si ledit régime avait été approuvé (ou continué à être approuvé) comme régime privé de P.S.C.

- V) La salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives dont deux (2) jours payés. Ce congé doit se situer après la date de prise en charge effective de l'enfant.

---

(\*) Aux fins du présent article, la salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.

(\*\*) On entend par "salaire de base", le salaire régulier du salarié incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

(\*\*\*) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00\$.

(\*\*\*\*) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

---

## ARTICLE 21      CONGÉS SOCIAUX

21.01            L'employeur accorde à la salariée:

- 1) Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge;

De plus, la salariée pourra ajouter à ce congé un (1) mois, ce congé est sans solde.

- 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 des funérailles de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents;
- 4) Deux (2) jours ouvrables de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

*naissance → le sort ?  
toutes les femmes*

21.02 Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la salariée 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 sa résidence, si elle y assiste.

21.03 Pour fin de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 21.01 (1) et (2) ont comme point de départ la date du décès.

21.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 21.01, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

21.05 Dans tous les cas, la salariée 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.

21.06 La salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans ce cas, la salariée conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, la salariée devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

21.07 La salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

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

ARTICLE 22      CONGÉ-MALADIE

22.01 Les salariées bénéficient de jours de congé-maladie portés à leur crédit selon les proportions suivantes:

celles qui travaillent 10 jours aux 2 semaines:	12 jours
celles qui travaillent 9 jours aux 2 semaines:	11 jours
celles qui travaillent 8 jours aux 2 semaines:	10 jours
celles qui travaillent 7 jours aux 2 semaines:	9 jours
celles qui travaillent 6 jours aux 2 semaines:	8 jours
celles qui travaillent 5 jours aux 2 semaines:	7 jours

et ainsi de suite.

22.02 La salariée qui n'utilise pas en entier ses congés-maladie les accumule et ils lui seront payés au taux gagné à la mi-décembre de chaque année.

22.03 Au départ de la salariée, ses jours de congé-maladie accumulés lui seront aussi payés au taux gagné.

22.04      COMPENSATION POUR ACCIDENTS DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi des accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

- i) La salariée reçoit de l'employeur, tant qu'elle est admissible à des indemnités de la CSST, une prestation égale à 90% du salaire net.
- ii) Les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même

période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant prévu en i).

- iii) La banque de congés-maladie de la salariée n'est pas affectée par une telle absence.

Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ et au régime d'assurance-chômage.

22.05 ASSURANCE-SALAIRE

Les parties se rencontreront dans les six (6) mois de la signature de la présente convention collective pour négocier un régime d'assurance-salaire.

L'employeur accumulera pour chaque salariée 1/4 de jour par mois de service rémunéré en plus du nombre de jours prévu à l'article 22.01; cette fraction de jour sera utilisée par l'employeur pour aider à payer la contribution de l'employée au régime d'assurance-salaire qui pourra être convenu entre les parties.

22.06 POSTE RÉSERVÉ

Lorsqu'une salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la salariée, de replacer la salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES

- 23.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, les nom et prénom de la salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire.

- 23.02 La paie est distribuée en monnaie légale ou par chèque selon le régime déjà établi dans l'établissement.
- 23.03
1. Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00\$) 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, en remettant à la salariée l'argent dû.
  2. Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.
- 23.04 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée 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) 40,00\$ par semaine dans le cas d'une célibataire;
    - b) 60,00\$ par semaine, plus 10,00\$ 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 de la salariée 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 de la salariée.
- 23.05 L'employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'employeur remet ou expédie à la salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la salariée y incluant ses bénéfices marginaux.

Salariée à temps partiel

- 23.06 La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.
- 23.07 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 23.08 Les bénéfices marginaux de la salariée 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 auquel la salariée a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.
- 23.09 L'employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la salariée dans l'établissement.
- 23.10 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 24 UNIFORMES

- 24.01 L'employeur fournira des gants et des méphistos si cela est nécessaire pour le travail d'une ou de plusieurs salariées.
- 24.02 Il n'y aura pas de tenue vestimentaire obligatoire, cependant, les salariées devront se vêtir proprement et de façon convenable. Les jeans sont prohibés.

Pour celles qui préfèrent travailler en uniforme régulier, l'employeur s'engage, dans ce cas seulement, à en défrayer le coût, jusqu'à concurrence d'un montant maximum de cinquante dollars (50,00\$), sur présentation de la facture d'achat. Il est entendu qu'une salariée ne pourra bénéficier d'un tel avantage qu'une fois par année de calendrier civil.

REPAS

24.03 L'employeur fournit aux salariées un repas convenable dont le prix sera:

- à la carte pour le déjeuner
- dîner: 3,00\$
- souper: 3,00\$

24.04 La salariée peut apporter son repas.

ARTICLE 25 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

25.01 L'employeur paie à la salariée le salaire horaire ci-après prévu pour sa classification.

1. INFIRMIÈRE 36.25 heures

Personne qui, conformément à la loi, assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers et/ou collabore à l'administration de procédés thérapeutiques, préventifs, diagnostiques et de recherches.

Échelon	01/01/85	01/01/86	01/01/87
	au 31/12/85	au 31/12/86	au 31/12/87
1	10,92	11,18	*
2	11,26	11,51	*
3	11,56	11,83	*
4	11,91	12,18	*
5	12,27	12,55	*
6	12,60	12,89	*
7	12,96	13,26	*
8	13,34	13,64	*
9	13,74	14,05	*
10	14,12	14,45	*
11	14,55	14,88	*
12	14,96	15,30	*

---

\*salaire identique au salaire public (affaires sociales pour cette classification)

---

2. INFIRMIÈRE AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ)  
AUXILIAIRE DIPLÔMÉE

36.25 heures

Personne qui participe à l'administration d'un ensemble de procédés diagnostiques, thérapeutiques et préventifs. Elle donne des soins infirmiers et de bien-être requis par la bénéficiaire. Elle exécute certains examens et prescriptions. Elle collabore avec les autres professionnels lors d'examens et de traitements.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "service de santé (infirmière/infirmier auxiliaire)" d'une école reconnue par le Ministère de l'Éducation ou détenir un diplôme d'une école alors reconnue par la commission des garde-malades auxiliaires de la province de Québec ou par L'A.I.I.P.Q. ou, le cas échéant, par le Ministère de l'Éducation ou dont l'équivalence en compétence était reconnue par L'A.I.I.P.Q.

Les infirmiers auxiliaires ou auxiliaires diplômés de la région de Québec, qui bénéficiaient au 5 décembre 1969 d'un différentiel de deux dollars (2,00\$) de plus par semaine que le salaire prévu à leur échelle, conserveront ce différentiel. Il est entendu d'autre part, que l'échelle de salaires prévue à la convention collective s'applique pour tous les autres infirmiers auxiliaires ou auxiliaires diplômés de la région de Québec.

Échelon	01/01/85	01/01/86	01/01/87
	au 31/12/85	au 31/12/86	au 31/12/87
1	8,48	8,67	*
2	8,76	8,96	*
3	9,04	9,24	*
4	9,32	9,54	*
5	9,64	9,86	*
6	9,99	10,22	*
7	10,28	10,52	*
8	10,63	10,87	*
9	11,00	11,25	*
10	11,34	11,60	*
11	11,75	12,02	*
12	12,18	12,46	*

---

\*salaire identique au salaire public (affaires sociales pour cette classification)

---

3. PRÉPOSÉE AUX BÉNÉFICIAIRES

36.25 heures

Personne qui a pour fonction la surveillance, l'occupation, l'hygiène et le bien-être des bénéficiaires.

Elle voit au confort et aux besoins généraux des bénéficiaires et les aide dans leurs déplacements. S'il y a lieu, elle donne aux bénéficiaires des soins de base et peut être appelée à faire l'installation de certains appareils.

Sur demande, elle renseigne les responsables sur le comportement et les changements de comportement des bénéficiaires.

Peut aussi accomplir certains autres travaux légers. La clause 15.02 n'est pas applicable à la préposée aux bénéficiaires en ce qui a trait à l'expérience acquise ailleurs qu'au Pavillon St-Joseph des Soeurs de Ste-Croix.

Échelon	01/01/85	01/01/86	01/01/87
	au 31/12/85	au - 31/12/86	au 31/12/87
1	8,28	8,48	*
2	8,52	8,72	*
3	8,76	8,97	*
4	9,04	9,24	*
5	9,30	9,51	*

---

\*salaire identique au salaire public (affaires sociales pour cette classification)

---

25.02

Application des échelles de salaire

Au 1er janvier de chaque année, la salariée est classée dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

25.03

Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une salariée complète une année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détenait.

Pour fins d'application de l'alinéa précédent, la salariée à temps partiel complète une année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail ou 220 jours de travail si elle bénéficie de cinq (5) semaines de vacances.

25.04

Montant forfaitaire

Chaque heure travaillée par une salariée entre le 1er septembre 1984 et le 31 décembre 1984 sera payée selon l'échelon correspondant de l'échelle de salaire convenue pour 1985. Les salariées recevront en conséquence, à titre de montant forfaitaire, la différence entre ce qu'elles ont déjà reçu pour ces heures travaillées et le résultat du calcul mentionné précédemment.

ARTICLE 26

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses salariées comme suit:

- 1- L'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu.
- 2- Il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.
- 3- Tout changement aux conditions de travail d'une salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 27

PRIME D'ANCIENNETÉ

La salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00\$) par semaine.

Cependant, la salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à l'article 25 ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

ARTICLE 28      PRIME DE SOIR ET DE NUIT

28.01                      Quant à la salariée faisant tout son service ou une partie de son service entre quinze heures trente (15:30) et sept heures trente (7:30), elle reçoit, chaque fois, en plus de son salaire une prime horaire de 0,47\$ par heure travaillée.

ARTICLE 29      SÉCURITÉ SANTÉ

L'employeur rencontre les représentantes du syndicat sur toutes questions relatives à la sécurité santé.

Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties lors de ces rencontres sont convenues au niveau local.

Lors de ces rencontres, les parties peuvent:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleuses;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et de sécurité.

29.01                      La salariée porteuse saine du germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible, la salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la salariée.

ARTICLE 30      ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

La salariée est libre d'appartenir à une association professionnelle, sauf dans le cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle association.

ARTICLE 31      PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

La salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

ARTICLE 32      PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à une bénéficiaire et sans sa faute, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

De plus, lorsque la salariée utilise ses propres outils, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés sans sa faute dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, la salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur pendant le quart de travail durant lequel s'est produit l'incident.

ARTICLE 33      DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

33.01      Durée

La présente convention collective entre en vigueur le 12 décembre 1985 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1987.

33.02      Rétroactivité

Les échelles de salaire prévues pour l'année 1985 seront appliquées sur chaque heure travaillée par une salariée, et cela, dès le 1er janvier 1985. Un paiement de rétroactivité sera versé aux salariées concernées.

*Marcelle Legault csc*  
*Marie-Rose Lemay, c.s.c.*  
*Suzanne Dubreuil, csc*  
*Jeuneur Bouché, csc*

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
DU PAVILLON ST-JOSEPH (GSN)

*Les Soeurs de Ste-Croix*

LES PARTIES ONT SIGNÉ, ce

*17 février 1986, à St-James*

*Genevieve Gagnon*  
*Joëlle Stangor*  
*Thérèse Gosselin*  
*Suzanne Gagnon*

LES SOEURS DE STE-CROIX

*Le Syndicat des Travailleur  
du Pavillon St-Joseph (C.S.N.)*

LETTRE D'INTENTION

À moins que les circonstances actuelles ne changent, il est de l'intention des Soeurs de Ste-Croix de ne pas diminuer le temps effectivement travaillé et rémunéré pour les salariées travaillant actuellement sur les horaires suivants:

a) 15:25 heures à 21 heures

b) 15:25 heures à 22 heures

Celles qui travaillent actuellement selon ces deux (2) derniers horaires commenceront aux mêmes heures et finiront aux mêmes heures avec 30 minutes pour prendre leur repas.

SIGNÉ à St. Laurent, CE 17 février 1986

*Suzanne Beaudry O.C.*  
*Sup. prof.*  
\_\_\_\_\_  
SOEURS DE STE-CROIX



Renseignements fournis par l'arbitre de différend

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**NOMINATION**

Nom et adresse de l'arbitre et des assesseurs:

Nom

Adresse

1 ME FRANCOIS HAMELIN, ARBITRE 5, DOMRÉMY-LORRAINE, QUÉ.-J6Z 2Y7

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

Mode de nomination de l'arbitre: 1 - Les parties  2 - Le ministre du Travail

Date à laquelle ce dossier m'a été référé: 17 OCTOBRE 1985

**EXPLICATIONS SUR LE DIFFÉREND**

En vertu de quel article du Code du travail êtes-vous intervenu?

74 , 93.1 , 94

Date de la décision d'imposer la 1<sup>ère</sup> convention collective: RÈGLEMENT PAR MÉDIATION - 11 SÉANCES

Nom de l'association de salariés: SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DU PAVILLON ST-JOSEPH

Adresse: 1601, DELORIMIER, MTL-H2K 4M5 - M. GILLES THIVIERGE

Nom de l'employeur: LES SOEURS DE STE-CROIX (PAVILLON ST-JOSEPH)

Adresse: 900, CÔTE VERTU, MTL-H4L 4T9 - SOEUR MARIELLE LEGAULT

Secteur d'activité de l'entreprise: INFIRMERIE COMMUNAUTAIRE

**RÈGLEMENT SANS INTERVENTION**

Date du règlement ou du désistement avant le début de l'enquête: \_\_\_\_\_

Date du constat par l'arbitre dudit règlement ou désistement: 7 FÉVRIER 1986

**INSTRUCTION DU DIFFÉREND**

Dates d'audition: 85-11-01 85-11-02 85-11-21 85-11-22 85-11-28 85-11-29  
85-11-30 85-12-05 85-12-06 85-12-10 85-12-12

Date de la dernière audition: 85-12-12

Dates des séances de délibéré s'il s'agit d'un tribunal d'arbitrage composé de trois membres:

1 - \_\_\_\_\_ 2 - \_\_\_\_\_ 3 - \_\_\_\_\_

4 - \_\_\_\_\_ 5 - \_\_\_\_\_ 6 - \_\_\_\_\_

Date à laquelle la sentence a été rendue: 7 FÉVRIER 1986

Date d'expédition de la sentence aux fins de dépôt: 22 MAI 1986

86 MAI 23 9:43

Signature de l'arbitre: M. Hamelin

CE FORMULAIRE DOIT ÊTRE DÉPOSÉ AU BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL EN MÊME TEMPS QUE LA SENTENCE ARBITRALE.

Note: On peut obtenir le présent formulaire en s'adressant au:

Service de l'arbitrage  
Ministère du Travail  
425, rue Saint-Amable  
2<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 4Z1

CANADA  
PROVINCE DE QUEBEC  
CONSEIL D'ARBITRAGE

CONSEIL D'ARBITRAGE

---

LORRAINE, LE 7 FEVRIER 1986  
PRESIDENT: ME FRANCOIS HAMELIN

---

LES SOEURS DE STE-CROIX,  
PAVILLON ST-JOSEPH,

-et-

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DU  
PAVILLON ST-JOSEPH (CSN).

---

SENTENCE ARBITRALE

Les parties ont mandaté le soussigné pour entendre et disposer du présent différend entre elles. Me Gilles Théorêt représentait l'employeur et M. Gilles Thivierge, le syndicat. L'audition eut lieu à Montréal le 7 février 1986.

Les procureurs ont admis que le présent conseil d'arbitrage avait juridiction pour trancher le litige.

NO DOSSIER: M15949-05

SA 86 05 305

DATE DEPOT: 86-05-03

13 FEV. 1986

M. C. G. T.  
QUÉBEC

MAI 23 -9 :43

I- LE LITIGE

Le mandat confié de consentement au présent conseil d'arbitrage est le suivant:

ENTENTE RELATIVEMENT A L'ARBITRAGE  
DANS L'AFFAIRE DU PAVILLON ST-JOSEPH

Les parties aux présentes demandent au médiateur-arbitre d'imposer, en conscience et en équité, le contenu de la convention première relativement aux neuf (9) questions suivantes et déclarent avoir clos leurs preuves et plaidoirie sur chaque sujet:

1. L'accumulation de l'ancienneté pour les membres du comité de négociation lors de la négociation, de la médiation et de l'arbitrage de la présente convention.
2. Une confirmation écrite de la reconnaissance de l'ancienneté complète des salariées pendant la durée de la grève et/ou du lock-out. - réglé.
3. Le contenu de l'uniforme payé inclut-il les souliers.
4. Le droit au salaire d'une infirmière auxiliaire pour les trois préposées aux bénéficiaires qui détiennent les qualifications d'infirmière auxiliaire.
5. Le droit au paiement de la rétroactivité pour l'infirmière licenciée qui a quitté son emploi en 1985 (Manon Charbonneau).
6. La date d'entrée en vigueur de la convention.

7. Le quantum de bénéfiques payables pour les fêtes de Noël, lendemain de Noël et Jour de l'An;
8. Le droit au remboursement de l'uniforme en 1985.
9. La rétroactivité des salaires inclut-elle la prime de soir et de nuit.

Les parties conviennent que la décision de l'arbitre sera finale et mettra définitivement fin au différend, sous réserve des deux sujets suivants: application du paiement de la rétroactivité et liste d'ancienneté.

II- DECISION

Après avoir entendu les parties et mûrement délibéré sur le tout, l'arbitre soussigné en vient aux décisions suivantes pour des motifs qu'il a déjà énumérés verbalement aux parties et qu'à leur suggestion, il n'est pas nécessaire de reformuler ici par écrit. En conséquence, il est ordonné ce qui suit:

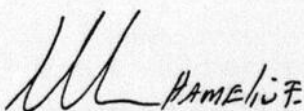
- Sujet 1- Les libérations syndicales accordées par l'employeur aux membres du comité de négociation à l'occasion de la négociation de la première convention collective (incluant les séances de conciliation, médiation et arbitrage) sont considérées comme des absences autorisées au sens de l'article 12.11 4).
- Sujet 2- Ce problème a été réglé directement entre les parties.
- Sujet 3- Les souliers ne sont pas inclus dans les uniformes prévus à l'article 24.
- Sujet 4- Les salariées suivantes: Denise Lanouette, Raymonde Trudel et Josée Granger qui possèdent les qualifications d'infirmières auxiliaires bénéficient de la protection de leurs droits acquis (art. 31) relativement à leur salaire. Ce salaire sera celui des infirmières auxiliaires correspondant à leur échelon (9.93\$), lequel sera maintenu à ce niveau tant que le salaire des préposées aux bénéficiaires correspondant à leur échelon ne lui sera pas équivalent.
- Sujet 5- Mme Manon Charbonneau a droit au paiement de salaire rétroactif en qualité d'infirmière licenciée jusqu'à son départ.
- Sujet 6- La date d'entrée en vigueur de la convention est le 12 décembre 1985.

Sujet 7- Toutes les salariées ont droit, relativement au paiement des jours fériés postérieurs au 12 décembre 1985, au paiement de 5.3% de leur salaire versé à compter du 12 décembre 1985 conformément à la clause 23.08 1).

Sujet 8- Les salariées ont droit d'être remboursées, en 1985, du coût de leur uniforme prévu à la clause 24.02 pour la période du 12 décembre au 31 décembre 1985.

Sujet 9- La rétroactivité des salaires, à l'exclusion des montants forfaitaires prévus à la clause 25.04, doit s'étendre aux primes de soir et de nuit.

FAIT A LORRAINE,  
CE 7 FÉVRIER 1986



FRANCOIS HAMELIN.

<b>COPIE CONFORME</b>
<i>Plante</i>
<b>GREFFIER</b>
DATE: <i>86-05-14</i>
<b>CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL &amp; MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)</b>

15949-05

LETTRÉ D'ENTENTE

Intervenue entre: La Congrégation des Soeurs de Sainte-Croix et le Syndicat des Travailleuses du Pavillon St-Joseph



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

914-3

Dépôt N°:

Grid for deposit number

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:  1ière convention  Renouvellement  Entente  Autres. Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-15949-05. Date: 86-12-02. Réception: 86-12-11. Durée: Du [ ] Au [ ]. Nombre de salariés régis par la convention collective: [ ]

Association:  Déposant: Syndicat des Travailleuses du Pavillon St-Joseph (CSN), 1601 rue Delorimier, Montréal, Québec H2K 4M5.  Déposant, si autre que les parties: Fédération des Affaires Sociales Inc., Att Gilles Thivierge, 1601 Delorimier, Montréal, Québec H2K 4M5. Employeur:  Déposant: Congrégation des Soeurs de Sainte-Croix, 900 Chemin Cote Vertu, Montréal, Québec H4L 4T9. Région: 06-06. Activité: 8211 (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: Dans votre dossier au Ministère le nom de l'Employeur figure comme suit: Soeurs de Sainte-Croix (Pavillon St-Joseph) Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative Merci.

ENTENTE: Qualification des travailleuses au régime d'assurance-salaire. Pour le commissaire général du travail. Signature: Pierrette David/ms. Date: 86-12-30

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

003 (094) RECHERCHE: La moyenne de 14 1/2 heures/semaine pendant toute la période de référence, si elle est absente plus de 6 semaines au cours de cette période.

LETRE D'ENTENTE

du 11 14 18

Intervenue entre: La Congrégation des Soeurs de Sainte-Croix et  
le Syndicat des Travailleuses du Pavillon St-Joseph

Les deux parties conviennent des points suivants en ce qui a trait à la qualification des travailleuses au régime d'assurance-salaire mis en vigueur le 14 novembre 1986:

1) Travailleuses détentrices de poste régulier:

i) Travail pendant toute la période de référence - la protection de la travailleuse est basée sur le salaire qu'elle a gagné au cours de la période de référence et est calculée de la façon suivante:

protection:  $\frac{\text{Salaire gagné au cours de la période}}{26 \text{ semaines}}$

ii) Absences pour maladie, accident de travail, congé sans solde et congé de maternité -

a) Absence d'une durée de 6 semaines ou moins: la protection de la travailleuse est basée sur le salaire qu'elle a gagné au cours de la période de référence et est calculé de la façon suivante:

protection:  $\frac{\text{Salaire gagné au cours de la période}}{26 \text{ semaines} - X}$   
où X = nombre de semaines d'absence

b) Absence d'une durée supérieure à 6 semaines: la protection de la travailleuse est basée sur son statut normal relativement au nombre de jour travaillé par semaine, c'est-à-dire 2, 3 ou 4 jours, et le demeurera jusqu'à ce qu'elle travaille une période de référence complète, sujette au point 1) ii) a) de la présente lettre d'entente.

2) Travailleuses sur appel:

La travailleuse sur appel est soumise aux mêmes règles que les travailleuses détentrices de poste au niveau de la qualification, mais comme elle ne détient pas un poste l'assurant d'un nombre minimal de jours/semaine, elle doit se qualifier en travaillant une moyenne de 14 1/2 heures/semaine pendant toute la période de référence, si elle est absente plus de 6 semaines au cours de cette période.

3) Travailleuses invalides au début de la période d'assurance:

Si la travailleuse détient un poste régulier (2, 3 ou 4 jours/semaine), elle sera couverte selon ce critère à moins que le calcul effectué selon le point 1) de la présente lettre d'entente ne lui accorde une protection supérieure.

Si c'est une travailleuse sur appel, elle ne sera couverte que si elle a travaillé un minimum de 14 1/2 heures en moyenne au cours de la période de référence qui a précédé la période d'assurance.

Dans les deux cas, la couverture débute lors du retour au travail de la travailleuse.

4) Périodes d'assurance et de référence:

Les périodes d'assurance débutent le 1er juin et le 1er décembre de chaque année, alors que les périodes de référence s'étendent du 1er novembre au 30 avril et du 1er mai au 31 octobre (Note 1).

L'employeur produira une liste compilant les statistiques nécessaires à la qualification des travailleuses et la présentera au syndicat avant le 15 du mois précédant le début de la période d'assurance. Après entente entre les parties concernant le statut des employées, la liste devra être transmise à l'assureur avant le 20 du mois précédent le début de la période d'assurance.

(Note 1) Nonobstant ce paragraphe, le régime entre en vigueur le 14 novembre 1986.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Saint-Laurent,  
ce 21ème jour du mois de décembre 19 86.

POUR L'EMPLOYEUR

*Sœurs de Ste Croix*  
*par Clarisse Guertin*  
*Beatrice Hentel, etc.*

POUR LE SYNDICAT

*Madame Suzanne*  
*Suzanne Duclaux*  
*Josée Branger*