NOM 165 (91) (B) 083 | NO 08221-4

8289.

CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE
ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
425, RUE ST-AMABLE, 4e ÉTAGE
QUÉBEC, — G1R 4Z1

Après codification
de Tournus à L

...rnement du Québec
...au du commissaire
...éral du travail

DÉPÔT

0822-4

Dépôt N°: 81 09 046

...ente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu ...épôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	[X] 1ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres					M-19359-01
Date	Signature	Réception	**Durée**	Du	Au	**Nombre de salariés régis par la convention collective**
	81-07-08	81-09-03		81-07-08	83-03-31	10

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des travailleurs Accueil du Sans Abri Valleyfield CSN. 170 rue Champlain, Valleyfield, P.Q. J6T 1X5	[ ] Déposant L'Accueil du Sans Abri, Inc. 414 rue Salaberry, Valleyfield, P. Qué. J6T 2X3

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception de la directrice.

Veuilles prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: Accueil du sans abri Valleyfield. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Région	Activité	Affiliation
06-09	8289 (10)	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

DEPOSANT:
Fédération des Affaires Sociales, Inc.
Att: M. Robert Marquette.
2425 rue Dessaulles,
St-Hyacinthe, P.Q.
J2S 2V2

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David — Date: 81-09-09

gld

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

003(080)

COPIE 4

'81 SEP -3 14 54

M-19359-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ACCUEIL DU SANS ABRI
VALLEYFIELD (C.S.N.)

ET

L'ACCUEIL DU SANS ABRI, INC.

1980-83

DECLARATION GENERALE

Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

La règle précitée quant à la rédaction de la convention collective n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques. Toutefois, les parties tiennent à réaffirmer qu'elles n'exerceront aucune discrimination basée sur le sexe et qu'elles appliqueront les dispositions de la convention collective sans égard au sexe des salariés.

ARTICLE 1 DEFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL

1.01 "Salarié"

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération, à l'exception des stagiaires envoyées par les écoles accréditées pour le nombre d'heures prévues pour le stage. Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 de la présente convention.

1.02 "Salarié à temps complet"

Désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

1.03 "Salarié à temps partiel"

Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel.

1.04 "Promotion"

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

1.05 "Transfert"

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

1.06 "Retrogradation"

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

1.07 "Déplacement"

Désigne la mutation d'un salarié exigée par l'employeur.

1.08 "Conjoint"

S'entend au sens du paragraphe 21.07 (1) de la présente convention.

SECTION A PERIODE DE PROBATION

1.09 Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période de probation est de soixante (60) jours de travail.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du soixante et unième (61e) jour de travail. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

1.09 (suite) Si l'employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail 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.

SECTION B NOTION DE POSTE

1.10 Poste

"Poste" désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la présente convention collective, et aux articles correspondants des annexes ainsi qu'aux ententes annexées à la convention et touchant des titres d'emploi, à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée.

Le service s'entend au sens du budget de l'établissement.

1.11 Poste Fusionné

Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi.

1.12 Le salarié n'est pas tenu 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 doivent être accomplies et peuvent l'être sans surcharge de travail par un seul salarié.

1.13 Aucune fusion de poste ne peut avoir pour effet d'entrainer de mise à pied.

1.14 Pour procéder à la création d'un poste fusionné, l'employeur doit aviser le syndicat par écrit.

A compter de la réception de cet avis, les parties disposent d'un délai de trente (30) jours pour en arriver à un accord.

A défaut d'accord dans le délai ci-haut mentionné, l'employeur avise le syndicat de sa décision et celui-ci peut la contester par grief dans les trente (30) jours subséquent.

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

1.15 La décision de l'employeur n'est applicable que lorsque le tribunal en a décidé.

SECTION C — POSTE TEMPORAIREMENT DEPOURVUE DE SON TITULAIRE

1.16

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

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

- congé annuel (vacances)
- congés fériés
- congé maternité
- maladie ou accident
- activités syndicales
- congés pour études avec ou sans solde
- période d'affichage prévue à l'art. 13
- congés sociaux
- congés sans solde

1.06 "Retrogradation"

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

1.07 "Déplacement"

Désigne la mutation d'un salarié exigée par l'employeur.

1.08 "Conjoint"

S'entend au sens du paragraphe 21.07 de la présente convention.

SECTION A PERIODE DE PROBATION

1.09 Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période de probation est de soixante (60) jours de travail.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du soixante et unième (61e) jour de travail. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

1.20 Le salarié déjà inscrit sur la liste de rappel doit exprimer par écrit à l'employeur la disponibilité qu'il peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur à cet effet.

1.21 La disponibilité exprimée par le salarié inscrit sur la liste de rappel ne peut être modifiée qu'une (1) fois par période de trois (3) mois.

1.22 Un salarié qui n'est pas disponible pendant une période de moins de douze (12) mois doit en aviser par écrit l'employeur. Pour être réinscrit sur la liste de rappel le salarié réexprime sa disponibilité par écrit.

1.23 Le salarié 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.

1.24 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieur à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour tout autre raison convenue entre les parties.

1.25 L'employeur n'est tenu de rappeler un salarié inscrit sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.

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

1) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Un salarié peut être inscrit pour plus d'un titre d'emploi.

2) Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

3) Le rappel se fait par téléphone ou messager "interne" et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.

4) Si le salarié refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite.

1.27 Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'employeur avise par écrit le salarié de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.24 des particularités suivantes:

a) l'identité du poste;
b) le nom du titulaire (s'il y a lieu);
c) la durée probable de l'emploi;
d) le salaire.

Pour les affectations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées au salarié que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'employeur fait parvenir au syndicat ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie.

1.28 Le salarié qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.24 d'une durée inférieure à six (6) mois, ne reçoit pas de préavis de mise à pied. Le salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) de l'article 14, mais son nom est inscrit sur la liste de rappel.

1.29 Il est convenu que le rappel d'un salarié selon les dispositions de la présente section ne constitue pas un rappel au sens de l'article 17 (Temps supplémentaire).

1.30 L'employeur n'est pas tenu de considérer le salarié de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où il est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque le salarié de la liste de rappel effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

SECTION E DEPLACEMENT

1.31 En aucun cas, le salarié n'est tenu d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre; dans chacun de ces cas, le salarié ne subit alors aucune diminution de salaire:

1) Dans un cas fortuit ou de force majeure.

   Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté.

2) Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé.

1.31 (suite)

2) Dans une telle eventualité, l'employeur ne peut déplacer un salarié si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail.

L'employeur convient également que la même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive.

3) Dans le cas du salarié qui, après avis, sera mis à pied.

4) Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de vacances, en raison de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des bénéficiaires; telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois.

A l'occasion de ces déplacements temporaires, l'employeur affiche une liste des postes disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les salariés y inscrivent leur préférence dans l'ordre de leur ancienneté. Dans l'éventualité où certains salariés n'expriment aucun choix, l'employeur procède au déplacement des salariés en commencant par le moins ancien, ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

5) Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'un ou de plusieurs salariés.

SECTION F — RECOURS EN CAS D'ABOLITION DE POSTE

1.32 Lorsqu'un salarié estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, il peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le syndicat de l'avis d'abolition, en saisir par écrit le comité de tâches prévu ci-après et en demander sa convocation.

1.33 Pour fin d'application de la présente section, un comité des tâches est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.

1.34 Ce comité se compose d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat.

1.35 Dans les cinq jours de la réception de la demande de convocation le comité des tâches se réunit et procède à l'étude du cas.

1.36 Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'un salarié et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs salariés. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

1.37 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'employeur le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu au paragraphe 1.36 le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

1.38 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée au greffier, devant un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet.

1.39 L'audition est tenue devant un arbitre unique dans le cas d'une demande d'un salarié et devant un conseil d'arbitrage dans les autres cas.

1.40 Le tribunal d'arbitrage détermine, s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur.

1.41 Le tribunal dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

1.42 A la demande du syndicat, le tribunal doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Si non, le tribunal décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

1.43 Aux fins d'application de la présente section la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

1.44 Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

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 salariés, d'autre part de déterminer pour ces derniers de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GENERALES

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

3.02 L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

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 un salarié 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 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.

3.05 Le salarié qui est membre du conseil d'administration d'un conseil régional de la santé et des services sociaux, est libéré sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration du CRSSS, après demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

3.05 (suite) Après demande à son supérieur immédiat, le salarié qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libéré sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

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 RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'employeur reconnaît par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

5.04 Dossier

Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

Ce dossier comprend:

- le formulaire de demande d'emploi
- le formulaire d'embauchage
- 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'accident de travail.

5.05 Mesures disciplinaires

L'employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe précédent.

5.06 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

5.07 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

5.07 (suite) Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.

5.08 Démission

Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

5.09 Aveu

Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

1 - d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat.

2 - d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

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

6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. A l'embauchage l'employeur informe le salarié de cette disposition.

6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis 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 salarié ayant dix (10) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une fois par période comptable (minimum douze (12) périodes par année) les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du syndicat.

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.02 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations.

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

7.03 (suite) équivalent jusqu'à la décision du commissaire du travail ou du tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.04 L'employeur fournit au syndicat une fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants: date d'embauchage, adresse, titre d'emploi, service, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociale, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. La liste des départs doit inclure le service où travaillait le salarié.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat.

8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

8.03 L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'arrangements locaux dans les cinquantaine (50) jours de la signature de la convention.

ARTICLE 9 LIBERTE 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 représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).

Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégués officiels 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 jours de calendrier de la modification.

9.02 Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Affaires sociales (F.A.S.), des conseils centraux, ainsi qu'aux conseils fédéraux (F.A.S.). Il est entendu que ces libérations se situent à l'intérieur d'une banque de quinze (15) jours par année, avec solde, mis à la disposition du syndicat.

9.03 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.

9.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 9.02 et 9.03 doivent contenir le nom de la ou les 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 prévue 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.

9.05 (suite) Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations à moins d'entente entre les parties.

9.06 Après demande au directeur du personnel ou à son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit reservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

9.07 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du syndicat et les salariés concernés ne subissent aucune perte de salaire.

9.08 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation des salariés, pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

9.09 Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat un classeur fermant à clé.

9.10 Le représentant du syndicat, l'intéressé 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 le tribunal.

9.11 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.

9.12 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint formé d'un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part et de représentants syndicaux d'autre part, de même que le salarié appelé par le comité à participé à ces travaux, a le droit sur avis à son employeur de s'absenter sans perte de salaire pour assister au séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

9.13 L'employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salairés désignés par le syndicat aux fins d'assister à toutes les séances de négociation de la convention collective.

9.14 Aux fins d'application du présent article, le salarié libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

Fonctions syndicales extérieures à l'établissement

9.15 Tout salarié appelé par le syndicat, la fédération ou la Confédération des Syndicats Nationaux, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve 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.

9.16 S'il s'agit d'une fonction non élective, le salarié doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi il est considéré comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

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

9.18 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.15, 9.16 et 9.17 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.

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

9.20 Le salarié exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et/ou du régime de caisse de retraite alors en vigueur si le salarié paie mensuellement en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et/ou sa caisse de retraite et que les clauses des contrats le permettent.

ARTICLE 10 REGLEMENT DES LITIGES

Dans les cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail des salariés, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

10.01 Tout salarié, seul ou accompagné d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant par six (6) mois de l'occurence 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.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place du salarié à moins que celui-ci ne s'y oppose.

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

10.02 Cependant, le salarié a un délai de six (6) mois de l'occurence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:

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

10.03 Si plusieurs salariés pris 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.

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

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

10.06 Le salarié qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.01, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Les parties doivent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage.

Si au moment de l'arbitrage la rencontre préalable n'a pas eu lieu, le tribunal d'arbitrage peut exiger une telle rencontre sans toutefois reporter la date de l'audition.

11.02 Les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire ou à défaut, selon la procédure régulière.

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

Procédure sommaire

11.04 L'audition est tenue devant un arbitre unique choisi par les parties au niveau local.

11.05 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une journée par grief.

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

11.07 Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition, sauf la jurisprudence et ceci, dans un délai maximum de cinq (5) jours.

11.08 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où il a accepté d'agir et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

11.09 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce.

11.10 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs du tribunal d'arbitrage nommé selon la procédure régulière.

Procédure régulière

11.11 Les parties procèdent devant un arbitre unique dans les cas suivants:

- avis disciplinaire et suspension de cinq (5) jours et moins;
- tout grief à incidence monétaire de cinq cent dollars (500.00$) et moins; sauf un grief de congédiement.

11.11 (suite) Lorsque la réclamation couvre une période supérieure à trois (3) mois, le calcul de la réclamation aux fins du présent sous-paragraphe s'effectue sur la base des trois (3) premiers mois de la période.

Dans les autres cas les parties procèdent devant un conseil d'arbitrage constitué d'un président et d'un assesseur nommé par chaque partie.

Cependant, dans tous les cas, les parties peuvent convenir de procéder devant un arbitre unique ou un conseil d'arbitrage.

11.12 En cas de contestation concernant l'interprétation du paragraphe précédent, l'arbitre détermine sur demande de l'une ou l'autre des parties, la constitution du tribunal.

11.13 Les assesseurs nommés par chacune des parties ont pour fonction principale de participer à l'audition du grief en arbitrage à titre de membre du tribunal et de participer au même titre au délibéré.

11.14 Les parties procèdent devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent.

11.15 Le tribunal d'arbitrage peut siéger ou délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

11.16 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.17 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un tribunal d'arbitrage nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

1 - Réintégrer ledit salarié avec pleine compensation.

2 - Maintenir la mesure disciplinaire.

3 - 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 un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

11.18 Si le tribunal conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

11.19 Toutefois, dans tous les cas, le tribunal d'arbitrage ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

11.20 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique 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.

11.21 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le syndicat pourra d'abord faire décider par le tribunal d'arbitrage saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé au président ou à l'arbitre unique lui soumet le litige pour décision finale, copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.22 Le tribunal d'arbitrage décide, suivant la preuve, de la date où le salarié a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.

11.23 En aucune circonstance, le tribunal d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.

11.24 Le tribunal d'arbitrage possède les pouvoirs qu'accorde le code du travail aux membres d'un tribunal d'arbitrage.

11.25 Arbitres

Carol Jobin, Montréal
Normand Marion, Montréal
Louise Doyon, Montréal
René Laperrière, Montréal
Michel Pelletier, Montréal
André Rousseau, Montréal
Jean Yves Tremblay, Jonquière
Rodrigue Blouin, Québec
Jean Paul Lemieux, Sherbrooke,

ou toute autre personne sur le choix de laquelle les parties s'entendent.

11.26 Les parties peuvent convenir de la radiation d'un arbitre de la liste.

11.27 Les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

Application

12.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel. Le salarié à temps partiel acquiert des droits proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

12.02 Le salarié 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 collective.

12.03 L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier.

Acquisition

12.04 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

12.05 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.06 Au terme de sa période de probation, le salarié à temps partiel a acquis soixante (60) jours d'ancienneté.

12.07 L'ancienneté du salarié à temps partiel est computée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

12.08 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et en jours de calendrier selon la formule suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté. Pour les salarié bénéficiant d'une cinquième (5e) semaine de congé annuel chaque jour de travail équivaut à 1/220 d'année d'ancienneté.

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

Conservation et accumulation

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

1 - absence pour accident ou maladie autres que accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

2 - absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail;

3 - absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;

4 - congé de maternité prévu à la présente convention;

5 - mise à pied pendant douze (12) mois.

12.11 Le salarié 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 computés au fur et à mesure.

12.12 Le salarié conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

Perte

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

1 - Abandon volontaire de son emploi.

2 - Dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa.

3 - Renvoi.

4 - Mise à pied excédant douze (12) mois.

5 - Absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

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

Informations

12.15 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun à l'exclusion des heures supplémentaires.

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

- nom
- adresse
- date d'entrée
- service
- titre d'emploi
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- numéro d'employé
- statut (temps complet, partiel)
- ancienneté

12.17 Cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé peut demander à l'employeur la correction de la liste. Dans le cas de correction de la liste par l'employeur celui-ci avise le syndicat et le salarié.

A 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 un salarié est absent 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, le salarié peut contester son ancienneté.

ARTICLE 13 MUTATIONS VOLONTAIRES

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours; l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1 - le titre et le libellé apparaissant à la convention;

2 - l'échelle de salaire;

3 - le service;

4 - la période d'affichage;

5 - le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel).

L'affichage peut comporter également, à titre purement indicatif:

1 - le quart de travail;

2 - toute autre indication susceptible de renseigner les salariés quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste établi conformément aux dispositions de la section B de l'article 1.

13.03 Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

13.04 Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article.

Le salarié qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et conserve son ancienneté.

13.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire.

A la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.

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

13.07 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

13.08 Dans chaque établissement, un registre des postes est établi sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur les modalités d'opération d'un tel registre, y compris la transmission de l'inscription au syndicat.

13.09 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.

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

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

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

13.11 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.

13.12 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits au registre des postes.

13.13 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

13.14 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

13.15 **Poste reservé**

donc pas un accident

Lorsqu'un salarié 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 du salarié, de replacer le salarié dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

13.16 Le salarié qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régi par la convention collective.

combien de temps?

Cependant, la décision de l'employeur de le retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 14 PROCEDURE DE MISE A PIED

14.01 Procédure de déplacement (bumping) et/ou mise à pied

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

1) Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un service donné, le salarié de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté.

2) Ce salarié peut déplacer (bumping) dans un autre service le salarié du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

3) Le salarié le moins ancien dans le titre d'emploi peut déplacer (bumping) dans un autre titre d'emploi le salarié ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

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

14.03 Un salarié à temps complet peut déplacer (bumping) plus d'un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il remplace (bumping) soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et Semaine de travail).

14.04 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) en vertu des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

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

ARTICLE 15 SECURITE D'EMPLOI

15.01 Le salarié visé au paragraphe 15.02 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de déplacement (bumping) et/ou de mise à pied ou suite à la fermeture totale se son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.02 Le syndicat et le salarié concernés par une réduction temporaire du nombre de postes devront être avisés par courrier recommandé au moins trente(30) jours de calendrier avant la date de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité. Celle-ci devra être approuvée par le syndicat.

15.03 La maison d'accueil doit émettre au salarié un certificat de cessation d'emploi ainsi que toute(s) somme(s) due(s) au moment du départ.

15.04 Les salariés mis à pied sont inscrits automatiquement sur la liste de rappel.

15.05 La maison d'accueil qui réintègre un salarié mis à pied ou en disponibilité dans ses fonctions, doit aviser le salarié par courrier recommandé à la dernière adresse signifiée par le salarié.

15.06 Sur réception de l'avis stipulé à l'article 15.05, le salarié a quinze (15) jours ouvrables pour répondre affirmativement, à défaut de quoi, il sera considéré comme ayant remis sa démission.

15.07 Tout salarié mis à pied ou mis en disponibilité, bénéficie d'une priorité de retour au travail sur tout candidat extérieur lorsqu'un poste devient vacant ou disponible.

15.08 Fermeture et Réouverture de la maison d'Accueil

En cas de fermeture de la maison d'accueil, celle-ci doit aviser les salariés et le syndicat par écrit au moins deux (2) mois de calendrier avant la fermeture. La maison d'accueil doit également remettre aux salariés leur certificat de cessation d'emploi ainsi que toute(s) somme(s) due(s) au moment du départ.

15.09 En cas de réouverture, les salariés en fonction lors de la fermeture sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté en commençant par le plus ancien.

15.10 Nonobstant les stipulations de la présente section, dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive imputable à une décision ou à un évènement de force majeure qui ne relève pas du contrôle de la maison d'accueil le délai de mise à pied peut être réduit à dix (10) jours.

15.11 Le salarié qui a un (1) an de service continu reçoit deux (2) semaines de salaire comme paye de séparation dans le cas d'une mise à pied définitive, (s'il ne s'inscrit pas sur la liste de rappel.)

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de trente-cinq (35) heures et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

Toutefois, les parties conviennent que pour ceux qui ont une semaine de travail de trente-cinq (35) heures, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors des arrangements locaux, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne d'heures de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine. Cette période étalon peut varier d'un titre d'emploi à un autre.

Toutefois, les dispositions du paragraphe 16.02 et de l'article 17 s'appliquent "mutatis mutandis".

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

16.02 Le temps alloué pour le repas est de une (1) heure. Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

Un repas est fourni gratuitement au salarié appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires.

16.03 Le salarié a droit à deux (2) pauses syndicales de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ses périodes de pauses, ni au début, ni à la fin de sa journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.

Les périodes de pauses sont prises hors de la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.

16.03 (suite) Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre aux salariés travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler leurs pauses syndicales à leur période de repas.

16.04 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si 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 salariés d'un même titre d'emploi et d'un même service.

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

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. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée.

16.05 Il est loisible à deux (2) salariés d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et 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 salariés.

16.06 (suite) Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des salariés qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

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

16.08 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle, entre les salariés.

16.09 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les salariés, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit au salarié qui en fait la demande. Dans ce cas, le salarié n'est pas sujet au système de roulement, à moins de nécessité absolue. A sa demande, le salarié peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

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

Durant cette période, les salariés de ce service peuvent postuler le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui en font la demande.

16.09 (suite) Le salarié ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'il se porte candidat aux termes de l'article 13 ou qu'il se prévaut des dispositions des paragraphes 14.01 à 14.05 inclusivement (Procédure de déplacement).

16.10 Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour un salarié affecté à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an, d'être déplacé sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à condition d'en être avisé par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que le salarié y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaire à l'exercise de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.

S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période normale des congés annuels et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier.

Le salarié sur un quart stable de soir ou de nuit, affecté à un quart de jour pour les fins d'application du présent article reçoit durant ce stage une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était demeuré sur le quart de soir ou de nuit.

16.11 A 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, le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur de seize (16) heures.

16.12 L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.

16.13 Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement du salarié.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

17.02 Tout travail exécuté par le salarié 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.

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

Pour fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que le salarié refuse de faire du temps supplémentaire, il est considéré avoir fait le temps supplémentaire offert.

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

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

1 - au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;

2 - au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

17.05 S'il y a rappel au travail, sans avis préalable, alors que le salarié a quitté l'établissement, il reçoit pour chaque rappel:

1 - une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;

2 - une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas du salarié qui est requis, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'un salarié absent.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail du salarié.

ARTICLE 18 CONGES FERIES PAYES

18.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant Noël, le jour de l'An et le jour de la Fête Nationale. La liste des autres congés est déterminée par arrangements locaux.

En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet au 30 juin plus de treize (13) congés fériés.

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

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

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

Le salarié 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.

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 salariés ne perdent pas ce congé férié.

18.04 (suite) 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, le salarié 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 autorisé au préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

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

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

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

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

ARTICLE 19 CONGE ANNUEL (VACANCES)

19.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

19.01 (suite) Le salarié 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.

Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

Le salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

19.02 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le premier et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

19.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

19.04 La période située entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

19.05 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

19.05 (suite) L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

19.06 L'employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.

Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 1er avril et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

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

Dans tous les cas l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service.

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

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

19.08 Lorsque les conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariés ayant plus d'ancienneté.

19.09 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.

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

19.11 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

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

19.12 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

19.13 <u>Congé sans solde</u>

Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

19.14 1) Conditions d'obtention

Le salarié comptant au mois sept (7) ans

19.14 (suite) de service obtient, après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins 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, le salarié doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée du congé.

2) Modalités

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

a) Ancienneté

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

b) Congé annuel

L'employeur remet au salarié la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

c) Congés-maladie

(.80 jour par mois)
Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit du salarié et ne peuvent être monnayés.

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

e) Assurance-groupe

Le salarié n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. A son retour, il est réadmis au plan. Cependant, le salarié peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

19.14 (suite)

f) Exclusion

Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme s'il 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.

g) Modalités de retour

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'il avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.01 à 14.05 de la présente convention.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

Section I: Congé de maternité

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

20.02 Le congé de maternité est d'une durée de vingt (20) semaines, dont dix-sept (17) sont rémunérées au taux de l'assurance-chômage, à savoir, les deux (2) semaines de carence payables par l'employeur selon le barème de l'assurance-chômage, et les quinze (15) autres semaines selon les prestations de l'assurance-chômage.

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

20.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

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

20.05 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 de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

20.05 (suite) 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.

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

20.07 L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est acquise à la salariée selon la loi.

20.08 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 20.09 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- assurance-maladie et salaire, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- 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.

---

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

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

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

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

20.10 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.

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 20.22.

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

20.12 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 II: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

Congé spécial

20.13 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectueuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée bénéficie d'un congé spécial. Ce congé se termine au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

Ce congé est sans traitement.

Autres congés spéciaux

20.14 A) La salariée a également droit à un congé spécial sans traitement 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 (8ième) 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.

20.14 (suite)

B) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial avec traitement.

20.15 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 20.08 en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 20.12 de la section I. La salariée visée à 20.14 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section III: Autres congés parentaux

Congé de paternité

20.16 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congés pour adoption

20.17 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives, sans solde. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant. Toutefois, le salarié(e) peut se prévaloir comme prolongement de ce congé de l'article 20.19.

Congés sans solde

20.18 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

20.18 (suite) Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

20.19 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

20.20 Au cours du congé sans solde, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début de son congé et s'il verse la totalité des primes.

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'il avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06 de la présente convention.

Dispositions diverses

20.21 Les périodes de congés visées aux paragraphes 20.17, 20.18 et 20.19 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

20.22 L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de manière prévue au paragraphe 20.21.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

20.23 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux paragraphes 20.18 et 20.19 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

20.24 Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 20.17 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 20.10, en autant qu'il y ait normalement droit, et au paragraphe 20.14 de la section I.

SECTION IV: AVANTAGES SOCIAUX

20.25 Dans des circonstances exceptionnelles et pour un maximum de dix (10) jours ouvrables le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde pour se rétablir d'un problème psychologique et émotif grave. (Décès du conjoint, agression, viol, etc.).

20.26 L'employeur accorde au salarié:

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

2 - trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent) beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3 - un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de la belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents.

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

20.27 Les congés prévus à l'alinéa 20.26 (1) se computent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 20.26 (2) se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 20.26 (3) se prend le jour des funérailles.

20.28 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention aux paragraphes 20.26 le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coincident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

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

20.30 Le salarié a droit à cinq (5) jours de congé sans solde dans le cadre d'une procédure de divorce et/ou de séparation.

20.31 Le salarié candidat à l'exercise d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédent la date d'élection. S'il est élu audit poste, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, le salarié conserve son ancienneté.

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

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

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

20.33 Le salarié siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié.

20.34 Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance l'employeur accorde au salarié, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé sans solde si le salarié est détenteur d'un poste.

.8X12=9.6

ARTICLE 21 CONGE DE MALADIE

21.01 Au premier avril de chaque année, ou à la date d'entrée en service, la maison d'accueil porte au crédit de chacun de ses salariés à temps plein à son emploi, une banque de jours de congés de maladie à raison de .80 jour par mois de travail prévu. Ces jours sont monnayés au trente-et-un (31) mars de chaque année. Si un travailleur débute son emploi dans le courant d'un mois, il se voit créditer, au prorata du temps à faire dans ce mois, une fraction de .80 journée de maladie.

21.02 En cas de départ, le réajustement des jours de congés de maladie sera effectué sur le dernier versement au prorata du nombre de mois effectivement travaillés.

21.03 La maison d'accueil peut exiger de la part d'un salarié absent pour cause d'accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle, un certificat médical attestant de la nature de la maladie lorsque l'absence excède trois (3) jours. Ce certificat est aux frais de la maison d'accueil.

21.04 Le salarié à temps partiel au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 21.01, reçoit à chaque paye quatre p. cent (4%) de son salaire.

21.05 Dans le cas du salarié qui subit un accident de travail, la maison d'accueil s'engage à lui verser l'équivalent des prestations de la C.S.S.T. Les prestations versées par la Commission de Sécurité et Santé au Travail pour la même période sont acquises à l'employeur.

Assurance-vie, salaire et hospitalisation

21.06 Les salariés bénéficient du régime suivant:

Pour l'assurance-vie, une couverture de $10,000.00 doublée en cas de mort accidentelle au coût de $4.90 par mois.

Pour l'assurance-salaire, l'assureur couvre les salariées pour un total de vingt-six (26) semaines, incluant les quinze (15) semaines de l'assurance-chômage et ce, au taux de l'assurance-chômage, au coût de $5.44 par mois. Si le salarié ne reçoit pas de prestations de l'assurance-chômage, il a droit à l'assurance-salaire pour une période de onze (11) semaines au taux de l'assurance-chômage.

Pour l'assurance-hospitalisation, l'assureur couvre quatre-vingt p. cent (80%) des coûts de médicaments, quatre-vingt p. cent (80%) des frais d'ambulance et la totalité des frais d'une chambre semi-privée, au coût de $3.68 par mois. Cette couverture peut être prise sur une base familiale au taux de $8.15 par mois.

L'employeur assume douze p. cent (12%) du coût du régime de base.

21.07 Aux fins des présentes on entend par personne à charge, le conjoint à charge d'un salarié tel que défini ci-après:

conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle représente publiquement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Définition d'invalidité

21.08 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

21.09 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

21.10 La période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

21.11 Les modalités d'application de cet article ainsi que les taux devront se retrouver dans le texte de la police d'assurance agréée entre les parties.

ARTICLE 22 ARMOIRES SOUS CLE

22.01 L'employeur fournit aux salariés une (1) ou des armoires sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements et autres effets.

ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES

23.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, le titre d'emploi, les déductions effectuées et le montant net de la paie.

23.02 Les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 35.10 sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

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

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

23.04 L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié dans l'établissement.

23.05 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

23.06 Sur demande du salarié, au bureau du personnel, l'employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'employeur avise le salarié le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.

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

23.08 Erreurs

Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00$) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques en remettant au salarié l'argent dû.

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

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

1 - l'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer:

a) 40,00$ par semaine dans le cas d'un 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.

23.09 (suite)

2 - l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

23.10 Salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

23.11 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

23.12 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

1) Congés fériés payés:
5.3% du salaire versé sur chaque paie.

2) Congé annuel:
2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel le salarié a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

3) Congé maladie:
4% du salaire versé sur chaque paie.

ARTICLE 24 PROTECTION DES PRIVILEGES ACQUIS

24.01 Le salarié qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.

24.02 Le salarié 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 25 CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT A FORFAIT)

25.01 Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les salariés couverts par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses salariés 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'un salarié affecté par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention.

25.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercise par des salariés d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du code du travail.

ARTICLE 26 FARDEAU DE TACHE

Dans le cas de mésentente sur la charge de travail du ou des salariés, la procédure de grief (articles 10 et 11) s'applique mutadis mutandis.

ARTICLE 27 FORMATION

27.01 Aux fins de la présente convention, l'expression "formation" signifie le processus intégré et continu par lequel le salarié acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de sa fonction. La formation vise à répondre aux besoins de l'établissement. La formation s'actualise dans des activités de mise à jour et de perfectionnement.

Mise à jour

27.02 Les activités de mise à jour sont déterminées par l'employeur. Elles ont pour but de permettre au salarié qui ne possède pas la théorie et/ou la technique requise à l'exercice des tâches qui lui sont confiés, d'acquérir ce complément de théorie et/ou de technique nécessaire à la conservation de son poste. Le processus de mise à jour n'entraîne aucun changement de scolarité ni l'obtention de quelque diplôme ou attestation officielle que ce soit.

27.03 Les activités de mise à jour sont assurées par l'établissement avec le concours des organismes gouvernementaux intéressés et du Regroupement Provincial des Maisons d'Hebergement.

27.04 Les activités de mise à jour sont dispensées dans l'établissement ou hors de l'établissement.

27.05 Les activités de mise à jour sont sans frais pour le salarié et n'entraînent aucune perte de salaire.

27.06 Les activités de mise à jour s'adressent aux salariés désignés par l'employeur et peuvent être obligatoires pour ces derniers.

Perfectionnement

27.07 Les activités de perfectionnement sont choisies par le salarié de sa propre initiative. Elles ont pour but de permettre au salarié d'acquérir une compétence accrue dans le champ d'activité qui lui est propre.

27.08 L'employeur s'engage à favoriser les activités de perfectionnement entreprises par les salariés et qui correspondent aux besoins de l'établissement. A cette fin, les parties devront s'entendre sur l'aménagement des horaires de travail. L'employeur accordera également un congé sans solde au salarié qui en fait la demande et dont les activités de perfectionnement l'exigent.

27.09 Le salarié qui désire se prévaloir d'un aménagement d'horaire prévue à l'article 27.08, doit en faire la demande au moins un (1) mois à l'avance. Il doit renouveler sa demande à tous les six (6) mois, s'il désire continuer de se prévaloir de ce privilège.

27.10 Le salarié qui désire se prévaloir d'un congé de perfectionnement sans solde prévu à l'article 27.08 doit en faire la demande au moins un (1) mois à l'avance pour un congé d'un (1) mois et plus et au moins une semaine à l'avance pour un congé de moins d'un (1) mois. Habituellement, un tel congé ne peut excéder un (1) an.

27.11 Durant un congé de perfectionnement sans solde, le salarié conserve et accumule son ancienneté. Si le congé est de moins de trente (30) jours de calendrier, il continue d'avoir droit à tous les bénéfices prévus à la convention.

27.11 (suite) Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, le salarié n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, à l'exception des dispositions prévues aux articles 10, 11, 13, 14, 15 et 16 de la convention collective.

27.12 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, le salarié doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

ARTICLE 28 ASSURANCE RESPONSABILITE

28.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercise de ses fonctions.

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

28.02 Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des salariés, à titre de préposés de l'établissement.

ARTICLE 29 ALLOCATIONS DE DEPLACEMENTS

29.01 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, il a droit aux allocations de déplacements remboursables selon les modalités suivantes:

Frais d'automobile

Lorsqu'il utilise sa propre automobile, le salarié reçoit ¢0.15 du kilomètre. Ce taux sera revisé selon la directive du Conseil du Trésor.

29.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel le salarié est affecté; un salarié ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

1) l'endroit où le salarié exerce habituellement ses fonctions;

2) l'endroit où le salarié reçoit régulièrement ses instructions;

3) l'endroit où le salarié fait rapport de ses activités.

Le kilométrage effectivement remboursé est sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par un salarié lors de l'exercise de ses fonctions.

29.03 Si le salarié n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse le salarié des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement du salarié dans l'exercise de ses fonctions sont remboursables.

29.04 Repas

Au cours de ses déplacements, le salarié a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que le salarié ne peut se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable.

déjeuner	3,85$
dîner	6,10$
souper	8,35$

pas pour le temps supp.

29.05 Coucher

Lorsque le salarié doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercise de ses fonctions, il a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 2,00$.

29.06 Lorsqu'un salarié loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, il a droit à un remboursement de 7,00$.

29.07 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 29.05 et 29.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

29.08 Le salarié requis par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin peut, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fin de travail pour l'employeur, être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) une fois par année financière, le salarié a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1,600 kilomètres pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

b) à la fin d'une année financière, le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1,6000 kilomètres durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,03$/kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance-affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

ARTICLE 30 CORPORATIONS PROFESSIONNELLES

Le salarié est libre d'appartenir à une corporation professionnelle sauf dans les cas où l'exercise de la profession est relié à l'appartenance à telle corporation.

ARTICLE 31 SECURITE SANTE

L'employeur convient de rencontrer les représentants 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 travailleurs;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant les conditions de santé et de sécurité;
- recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

31.01 L'employeur soumet au besoin ses salariés à un examen médical.

Le salarié subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur.

ARTICLE 32 PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque le salarié dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, le salarié doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 33 ACTIVITES A L'EXTERIEUR DE L'ETABLISSEMENT AVEC LES BENEFICIAIRES

Les conditions de travail particulières applicables aux salariés appelés à accompagner les bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'aménagements locaux.

ARTICLE 34 TITRES D'EMPLOI, LIBELLES ET ECHELLES DE SALAIRES

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

L'employeur paie au salarié le salaire hebdomadaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

- Animateur
- Surveillante de nuit
- Praticien social
- Secrétaire
- Réceptionniste
- Commis-comptable

Mai 1980	Juillet 1981	Juillet 1982
220,00$	245,00$	265,00$

L'employeur répartit le salaire hebdomadaire au pro-rata des heures travaillées pour les salariés à temps partiel.

Description de la tâche:

- réceptionniste
- commis-comptable
- secrétaire

Description de tâche principale et connexes:

Nature du travail:

La réceptionniste - commis comptable - secrétaire accueille les visiteurs et leur donne des renseignements d'ordre général, assure la mise à jour de toutes les transactions financières de l'Accueil du Sans-Abri, Inc..

Fonction principale: Commis-comptable

Tâches:
- Fait l'inscription et la préparation des salaires hebdomadaires, les déductions à la source gouvernementale, ainsi que les T-4 sommaires et supplémentaires.
- Fait l'inscription aux caisses: recettes des dépôts de l'exercise.
- Effectue l'inscription aux caisses déboursés des chèques et extension des dépenses dans l'exercice financier.
- Fait la conciliation de banque pour balancer et vérifier la caisse, recettes et déboursés avec état de compte de banque.
- Fait la fermeture des livres comptables aux fins de mois.

Fonctions connexes: Secrétaire-réceptionniste

- Accueille les visiteurs et leur donne des renseignements d'ordre général.
- Dépouille le courrier.

- Rédige la correspondance de routine, les demandes de subventions, retranscrit à la machine à écrire des lettres et des rapports.
- Reçoit et transmet les messages et les appels téléphoniques.
- Prépare les horaires des animatrices.
- Voit au remplacement lors d'une absence d'une animatrice, durant son quart de travail.
- Fait du classement.
- Prépare les états de compte des bénéficiaires.
- Prépare les factures de réclamation du Centre de Services sociaux.
- Assiste la coordonatrice dans ses fonctions.
- Peut participer à l'identification et à la planification des besoins en ce qui concerne l'Accueil du Sans-Abri Inc.

Qualités requises:

- Etre sensibilisé aux objectifs poursuivis par l'Accueil du Sans-Abri Inc.
- Etre capable de travailler en équipe.
- Posséder une bonne connaissance des méthodes et de la routine de bureau utilisées dans l'exercice de ses attributions.
- Etre responsable.
- Etre capable d'écouter.
- Etre discrète.
- Faire preuve d'initiative.

Salaire:

Mai 1980	Juillet 1981	Juillet 1982
220,00$	245,00$	265,00$

Description de la tâche:

- Praticien social

Nature du travail: Le praticien social assure le bien-être psycho-social de l'hébergé(e) durant son séjour à l'Accueil du Sans Abri, Inc.

Fonction:
- Il est responsable des admissions et assure le suivi dans les cas
- Il assiste la coordonatrice et peut la remplacer au besoin

Tâches:
- Décide de l'orientation à prendre dans les cas durant leur séjour à l'Accueil du Sans Abri, Inc.
- Participe à la formation du personnel
- Est responsable de la tenue des fiches et/ou dossiers
- Supporte les animatrices dans leur approche avec les hébergé(e)s
- Travaille en collaboration avec les organismes sociaux, et/ou le/la praticien(ne) responsable, etc...leur fournit des rapports d'observations au besoin

Qualités requises:
- capacité d'écoute
- capacité de travail en équipe
- capacité d'adaptation
- être à l'aise dans la problématique de la femme en difficulté et situations de crise et de dépannage
- responsable - bon jugement
- capacité d'observation

Salaire:

Mai 1980	Juillet 1981	Juillet 1982
220,00$	245,00$	265,00$

Pour le/la praticien(ne) social(e), une prime de disponibilité de 15,00$ par semaine est octroyée pour la durée de la présente convention collective.

Description de la tâche:

- Animatrice

Nature du travail: L'animatrice assure le bien-être physique et psychologique de l'hébergé(e) durant son séjour à l'Accueil du Sans Abri, Inc.

Fonction: Par sa présence active auprès de la clientèle, l'animatrice:

- assure une aide-psycho-sociale: écoute sécurise, encourage (support moral) etc.
- fournit des observations pertinentes, au besoin
- suscite la collaboration des hébergé(e)s dans le partage des tâches quotidiennes.

Tâches:

- assure la permanence téléphonique après les heures de bureau et/ou sur l'heure du dîner
- fait des admissions avec référence à la praticienne sociale
- fait l'accueil des hébergé(e)s
- voit à faire respecter le fonctionnement de la maison
- est responsable de la coordination des tâches quotidiennes (repas, ménage de tout l'intérieur de la maison, incluant les vitres extérieures, lavage des vêtements et du linge de maison, etc.) et de leur exécution par les hébergés(e)s ou par elle-même en autant que faire se peut (sauf dans le cas du lavage dont l'exécution doit être fait par l'animatrice)
- suscite la collaboration des hébergé(e)s à certaines tâches à l'extérieur de la maison (pelouse, enlèvement de la neige, etc.)
- respecte et voit à ce que chacun se respecte
- favorise la bonne entente entre les hébergé(e)s
- favorise la participation des hébergé(e)s à différentes activités
- motive les gens à s'aider eux-mêmes, favorise l'autonomie
- voit à faire respecter le matériel de l'Accueil
- utilise le cahier de bord pour transmettre les informations, les observations
- peut participer à l'identification et à la planification des besoins en ce qui concerne l'Accueil du Sans Abri, Inc.

Qualités requises: capacité d'écoute, capacité de travail en équipe, capacité d'adaptation, fermeté, personne positive, personne responsable, discrète, capable d'observation.

Salaire:

Mai 1980	Juillet 1981	Juillet 1982
220,00$	245,00$	265,00$

Description de la tâche:

- Surveillante de nuit

Nature du travail: La surveillante de nuit assure le bien-être physique et psychologique de l'hébergé(e) durant son séjour à l'Accueil du Sans Abri, Inc.

Fonction: Par sa présence active auprès de la clientèle, la surveillante de nuit:
- assure une présence sécurisante, encourageante, etc.
- fournit des observations pertinentes, au besoin
- voit à faire respecter le fonctionnement de la maison

Tâches:
- assure la permanence téléphonique pendant son quart de travail
- fait des admissions de nuit avec référence à la praticienne sociale
- fait l'accueil des hébergé(e)s
- participe à certaines des tâches quotidiennes (repas, nettoyage, lavage, etc.)
- favorise la bonne entente entre les hébergé(e)s
- motive les gens à s'aider eux-mêmes, favorise leur autonomie
- voit à faire respecter le matériel de l'Accueil
- utilise le cahier de bord pour transmettre les informations, les observations

Qualités requises:
- capacité d'écoute, capacité de travail en équipe, capacité d'adaptation, fermeté, personne positive, responsable, discrète, capacité d'observation

Salaire:

Mai 1980	Juillet 1981	Juillet 1982
220,00$	245,00$	265,00$

ARTICLE 35 DUREE ET RETROACTIVITE

35.01 La présente convention collective a effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 1983.

35.02 Le versement du salaire prévu à la présente convention collective devrait débuter au plus tard dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective.

35.03 Sous réserve des dispositions de l'article 34, les montants de la rétroactivité et de forfaitaire sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

35.04 Un montant de rétroactivité ou de forfaitaire égal ou inférieur à $1.00 n'est pas payable.

35.05 Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er mars 1980 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 35.06. En cas de décès du salarié, la demande peut être faite par les ayants droit.

35.06 Dans les trois (3) mois de la signature des présentes, l'employeur fournit au syndicat la liste de tous les salariés ayant quitté leur emploi depuis le 1er mai 1980 ainsi que leur dernière adresse connue.

35.07 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

35.08 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des salariés au sens du paragraphe 1.01; elles ne comportent pas reconnaissance du syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 5.01.

35.09 La présente convention collective prend effet à compter de la signature et du dépôt en cinq (5) copies et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

35.10 Du 1er mai 1980 au 1er juillet 1981, les salariés à l'emploi de la maison d'accueil recevront 15,00$ par semaine de rétroactivité et au pro-rata des heures travaillées pour les salariés à temps partiel.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé à Valleyfield, ce 8 jour du mois de juillet de l'année 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ACCUEIL DU SANS ABRI VALLEY-FIELD (C.S.N.)

Luce Vincent

Jeannine Bigras

L'ACCUEIL DU SANS ABRI, INC.

Suzanne La Rocque

Pauline Grandbois

Marcel Recompté

LA FEDERATION DES AFFAIRES SOCIALES (C.S.N.)

Robert Marquette