

16800-01(30753-01)

3

ENTENTE ENTRE



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail

A-N<sup>o</sup> (30753-01)

DÉPÔT

5834-7

3

Bureau du commissaire général du travail

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16800-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-30	85-11-07				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Nat. des Employés de l'Hôpital Ste-Justine</b> 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Service d'Alimentation Universel</b> 807 rue Lajoie Dorval, QC. H9P 1G7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Affaires Sociales Inc</b> Act: M. Gilles Grenier 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>8864 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Modifier article 12.12 de la convention collective - salariés à temps partiel.

- R.V. Casse Croûte Hôpital Ste-Justine, 3175 Ch. Côte Ste-Catherine, Mt

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ig	85-11-13

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 843-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

85 NOV - 7 11 09

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL

MAI 1984

ENTENTE ENTRE

LE SERVICE D'ALIMENTATION UNIVERSEL

ci-après nommé L'EMPLOYEUR

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES(ES)  
DE L'HOPITAL SAINTE-JUSTINE (CSN)

ci-après nommé LE SYNDICAT

En vertu de l'article 5.03, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1° De modifier l'article 12.12 de la convention collective de la façon suivante:

«Le salarié à temps partiel cédulé pour remplacer un autre salarié, bénéficiera des dispositions du paragraphe précédent comme s'il était au travail. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptabilisée au fur et à mesure.»

2° La présente entente prend effet à compter de la signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 20... jour du mois de Octobre. 1985.

Carmen Drouin  
Celine Rousseau

L'EMPLOYEUR

Géral Sylvestre  
Yvonne Ross  
André St Georges

LE SYNDICAT

85 NOV - 7 11 09

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

MAI 1984

JUN 13 13 27

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16800-01</b>
Date	Signature: <b>85-05-24</b>	Réception: <b>85-06-10</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des Employés de l'Hôpital Ste-Justine</b> <b>1601 rue Delorimier</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2K 4M5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Service d'Alimentation Universel</b> <b>307 rue Lajoie</b> <b>Dorval, Qué</b> <b>H9P 1G7</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Féd. des Affaires Sociales Inc</b> <b>Att.: Mme Roseline Fournier</b> <b>1601 rue Delorimier</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2K 4M5</b>	<b>E.V.: Casse-croûte Hop. Ste-Justine, 3175 Ch. Côte Ste-Catherine, Montréal</b> Région <u>06-06</u> Activité <u>8864 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

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

**Remarques**

**ENTENTE: Article 5.03, modifier article 12.12 de la convention collective - salarié à temps partiel**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-06-27</b>

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

RECHERCHE

Pierre Duville  
L'EMPLOYEUR

Linda St Georges  
LE SYNDICAT

MAI 1984

JUN 13 13 27

ENTENTE ENTRE

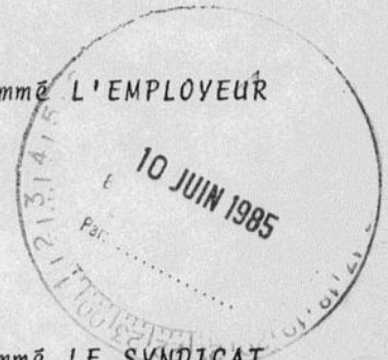
LE SERVICE D'ALIMENTATION UNIVERSEL

ci-après nommé L'EMPLOYEUR

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES(ES)  
DE L'HOPITAL SAINTE-JUSTINE (CSN)

ci-après nommé LE SYNDICAT



En vertu de l'article 5.03, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1° De modifier l'article 12.12 de la convention collective de la façon suivante:

«Le salarié à temps partiel cédulé pour remplacer un autre salarié, bénéficiera des dispositions du paragraphe précédent comme s'il était au travail. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptabilisée au fur et à mesure.»

2° La présente entente prend effet à compter de la signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 24 jour du mois de mai 1985.

Chérie Loiseau

Genevieve Darnelle

L'EMPLOYEUR

Genevieve

Linda St-Georges

LE SYNDICAT

MAI 1984

JUN 13 13 27

*[Handwritten signature]*

16800-01 (30753-01) 5834-7

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

A. N° (30753-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 7 0 2 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05834-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16800-01
Date	Signature 84-05-29	Reception 84-06-13	Durée	Du 84-05-29	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 23

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des Employés de l'Hôpital Ste-Justine</b> 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Service d'Alimentation Universel</b> 807 rue Lajoie Dorval, Qué H9P 1G7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Affaires Sociales Inc</b> Att.: M. Marc Ferland 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>8864 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Péerrette David /sg	84-07-09

Pour renseignements

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

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

003(113)

RECHERCHE

MAI 1984

MAI 13 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'HOPITAL STE-JUSTINE

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

ET: SERVICE D'ALIMENTATION UNIVERSEL

Casse-Croûte, Hôpital Ste-Justine  
3175, Chemin Côte Ste-Catherine  
Montréal.

Ci-après appelé: "L'Employeur" ou "La Compagnie"

MAI 1984



84 JUN 13 13 27

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
ARTICLE 1	DEFINITION DES TERMES..... 1
ARTICLE 2	OBJET..... 5
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GENERALES..... 6
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION..... 7
ARTICLE 5	RECONNAISSANCE SYNDICALE..... 8
ARTICLE 6	REGIME SYNDICAL..... 10
ARTICLE 7	RETENUES SYNDICALES..... 11
ARTICLE 8	AFFICHAGE D'AVIS..... 12
ARTICLE 9	LIBERTE D'ACTION SYNDICALE..... 13
ARTICLE 10	REGLEMENT DES LITIGES..... 15
ARTICLE 11	ARBITRAGE..... 16
ARTICLE 12	ANCIENNETE..... 18
ARTICLE 13	MUTATION VOLONTAIRE ET MODIFICATION DE POSTE..... 21
ARTICLE 14	ABOLITION DE POSTE PROCEDURE DE DEPLACEMENT ET/OU MISE A PIED..... 24
ARTICLE 15	REGIME DE SECURITE D'EMPLOI..... 25
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL..... 26
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLEMENTAIRE..... 28
ARTICLE 18	CONGES FERIES PAYES..... 29
ARTICLE 19	CONGE ANNUEL (VACANCES)..... 31
ARTICLE 20	AVANTAGES SOCIAUX..... 34
ARTICLE 21	REGIMES D'ASSURANCE-VIE - MALADIE - SALAIRE..... 36
ARTICLE 22	CONGES DE MALADIE..... 37
ARTICLE 23	CONGE MATERNITE..... 38
ARTICLE 24	UNIFORMES..... 40
ARTICLE 25	PENSION LOGEMENT VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE..... 41
ARTICLE 26	VENTILATION ET ENTRETIEN..... 42
ARTICLE 27	PAIEMENT DES SALAIRES ET BENEFICES MARGINAUX..... 43
ARTICLE 28	TITRES D'EMPLOI (CLASSIFICATION)..... 45
ARTICLE 29	PRIMES..... 46
ARTICLE 30	ASSURANCE-RESPONSABILITE..... 47
ARTICLE 31	TAUX DE SALAIRE ET RETROACTIVITE..... 48
ARTICLE 32	DUREE ET SIGNATURE DE LA CONVENTION..... 49
ANNEXE "A"	FEUILLE DE DISPONIBILITE
LETTRE D'ENTENTE	

*Handwritten initials/signature*

ARTICLE 1      DEFINITION DES TERMES

- 1.01 "Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
- 1.02 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié travaillant cinq (5) jours semaine de sept heures et trois quart (7 3/4) ou cinq (5) jours semaine de cinq heures et quart et plus (5¼).
- 1.03 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification conserve son statut de salarié à temps partiel.
- 1.04 Période de probation: Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque classification lui sont communiquées lors de son embauchage. La période de probation est de trente (30) jours complets de travail pour le salarié visé à l'article 1.02 et de 232½ heures effectivement travaillées, sans compter le temps supplémentaire, pour le salarié visé à l'article 1.03 .

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention sauf ceux où il est expressément exclu. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de grief (Règlement des Litiges) et d'Arbitrage. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités prévues à la convention. Et ce rétroactivement à sa date d'embauche.

Si l'Employeur reprend à son service un tel 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 ou heures 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.

- 1.05 "Poste" désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi (classification) prévues à la convention.

En aucun cas le salarié n'est tenu d'accepter plus d'un poste si ce n'est dans le cas fortuit, de force majeure ou d'absences imprévues occasionnant un besoin urgent de personnel.

En aucun cas le salarié ne subit de diminution de taux horaire de salaire à la suite d'un déplacement temporaire.

- 1.06 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

1- Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention, notamment:

- Congé pour activités syndicales
- Congé annuel
- Congé sans solde
- Maladie ou accident occupationnel ou non-occupationnel

*[Handwritten signature]*

ARTICLE 1 (SUITE)

## 1.06 (suite) 1-

- Congé maternité
- Congé sociaux
- Congé pour étude
- Absence autorisé par l'Employeur même si non prévue à la convention.

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

3- L'Employeur peut, en tenant compte des besoins du service, combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

4- Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure et les conditions suivantes:

i) La liste de rappel comprend:

Les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel mis à pied ou qui ne sont pas détenteurs de poste (à temps complet ou à temps partiel de façon régulière).

ii) Utilisation de la liste de rappel

- La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi (classification). Un salarié peut cependant être inscrit pour plus d'un titre d'emploi (classification) à la condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de la tâche à exécuter.

- Lorsque l'Employeur effectue un remplacement, les salariés sont rappelés selon les modalités suivantes:

Les remplacements des absences à court terme (quatre (4) jours et moins) ainsi que les remplacements des absences à long terme (cinq (5) jours et plus) sont assignés aux salariés disponibles inscrits sur la liste de rappel et ce par ordre d'ancienneté, à la condition toutefois que de telles assignations n'occasionnent pas du travail rémunéré au taux de temps supplémentaire.

- Le rappel se fait par téléphone et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, à moins d'avis contraire de l'Employeur.

iii) Modalités d'assignation

- Le salarié déjà assigné à un remplacement ne peut être considéré comme candidat à un autre remplacement si celui-ci survient avant qu'il ait terminé le premier remplacement ou s'il ne s'est pas écoulé un minimum de seize (16) heures de la fin dudit premier remplacement. Dans un tel cas, l'Employeur assigne un salarié selon les dispositions prévues au présent article en omettant toutefois le nom du salarié déjà affecté à un tel remplacement temporaire.

ARTICLE 1 (SUITE)

## 1.06 4-iii) (suite)

- Toutefois le salarié déjà assigné à un remplacement à court terme peut être considéré comme candidat à un remplacement à long terme. Dans ce cas, la terminaison du premier remplacement et le commencement du second, s'effectuent aux dates convenues entre l'Employeur et le salarié concerné.

iv) Remise mensuelle de la liste de rappel

- La liste de rappel doit être remise au syndicat à chaque mois, en y indiquant l'ancienneté des salariés qui y sont inscrits.
- Il est bien entendu entre les parties que le calcul de l'ancienneté des salariés inscrits sur la liste de rappel s'effectue en tenant compte du nombre d'heures ou de jours qu'ils ont effectivement travaillés, conformément à la règle de conversion prévue à l'article 12 des présentes.

v) Disponibilité des salariés inscrits sur la liste de rappel

- Une feuille de disponibilité est remise à chaque salarié inscrit sur la liste de rappel pour être complétée dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention (ou le cas échéant, dans les trois (3) jours de l'inscription d'un salarié sur la liste de rappel) et par la suite environ à tous les trois (3) mois, soit aux dates fixes suivantes convenues entre les parties:

Dates fixes pour exprimer sa disponibilitéDates d'application à compter de:Du 15 au 21 décembre1ère semaine complète de JanvierDu 15 au 21 mars" " " " AvrilDu 15 au 21 Juin" " " " JuilletDu 15 au 21 septembre" " " " Octobre

- Un exemplaire de la feuille de disponibilité que tout salarié inscrit sur la liste de rappel à l'obligation de remplir est annexé aux présentes comme Annexe "A". Sous réserve des dispositions prévues au présent article, 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.
- La disponibilité exprimée par un tel salarié ne peut être modifiée qu'aux dates fixes ci-haut mentionnées.
- Copie des feuilles de disponibilité remplies par lesdits salariés sera fournie au Syndicat.

ARTICLE 1 (SUITE)

- 1.06 (suite) 5- Un avis d'une heure et demie (1½) pour signifier une absence au travail doit être signalé au Chef de Service. Toutefois dans des circonstances incontrôlables ne permettant pas de respecter le temps d'avis, la personne concernée ne se verra imposer quelque pénalité que ce soit.



ARTICLE 2

OBJET

2.01

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

ARTICLE 3      DISPOSITIONS GENERALES

- 3.01            L'Employeur traite ses salariés avec justice.
- 3.02            L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.
- 3.03            a) Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, n'exercent soit directement ou indirectement des menaces, contraintes, discrimination ou distinctions injustes contre quelque salarié que ce soit, à cause de sa race, 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 et de ses activités politiques, de son apparence physique ou handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.
- b) Aucun salarié dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue pour fins de communication.
- Le salarié dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances de mutation diminuées du fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.
- 3.04            La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille.



ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

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 s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03 Le syndicat est le seul autorisé à négocier et à approuver toute entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention touchant un, ou plusieurs ou l'ensemble des salariés, ou toute entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la convention collective.
- 5.04 Sur demande au directeur de 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:
- la formule de demande d'emploi
  - la formule d'engagement
  - toute autorisation de déduction
  - les demandes de transfert
  - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience
  - copie des rapports disciplinaires
  - copie des avis de réprimande - suspension - congédiement - de mesures à titre ou à effet punitif
  - copie des rapports d'accident de travail
  - rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel en y excluant le diagnostic.
- Sur demande le salarié peut obtenir des photocopies de son dossier aux frais de l'Employeur.
- 5.05 L'Employeur qui congédie, suspend, réprimande (avis écrit) un salarié doit, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement, la suspension, la réprimande ou la mesure à titre ou à effet punitif.
- L'Employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement, toute suspension, réprimande (avis écrit) dans le délai prévu au paragraphe précédent.
- 5.06 Aucun fait ou offense ne peut être opposé à un salarié après douze (12) mois de son occurrence.
- 5.07 La décision de congédier, de suspendre, de réprimander (avis écrit) un salarié est communiquée dans les trente (30) jours de la connaissance de l'incident y donnant lieu.

*[Signature]*

ARTICLE 5 (SUITE)

5.08 Toute démission doit se faire par écrit et copie doit être immédiatement transmise au syndicat par l'Employeur.

Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement, de même que les circonstances de tout aveu oral ou écrit.

5.09 Aucun travail compris dans les fonctions de l'une des catégories de salariés visés par le certificat d'accréditation ne peut être exécuté par une personne non comprise au certificat d'accréditation.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas de réparation de distributrices automatiques et pour les services d'une durée inférieure à trois (3) heures pendant les fins de semaine; ou dans les cas de force majeure hors du contrôle de l'Employeur.

5.10 En tout temps, le salarié peut exiger d'être accompagné d'un représentant du syndicat, lorsqu'il rencontre l'Employeur ou son représentant.

A handwritten signature and initials, possibly 'H.L.', are written in the bottom left corner of the page. A long, thin line extends from the end of the text in article 5.10 down to the 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 de son embauche, comme condition du maintien de son emploi.
- A l'embauche, l'Employeur informe le salarié de cette disposition.
- Un période de temps (maximum 60 minutes) est allouée à tout nouveau salarié pour rencontrer les représentants du syndicat, sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire.
- 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 à chaque semaine les sommes ainsi perçues dans les sept (7) jours de calendrier de la perception au trésorier du syndicat.

Chaque mois, l'Employeur complète et fournit en double exemplaire un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés, leur titre d'emploi, leur statut, leur nombre d'heures travaillées 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 équivalent jusqu'à la décision du commissaire général ou du tribunal du travail pour la soumettre 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 (classification), numéro du poste, numéro d'assurance sociale, statut, service, salaire, ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

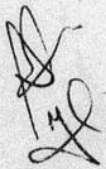


ARTICLE 8      AFFICHAGE D'AVIS

8.01            Après entente avec le syndicat, l'Employeur met à la disposition de celui-ci un tableau fermé à clé servant exclusivement à des fins syndicales. Une clé est remise au représentant du syndicat.

8.02            Le syndicat peut afficher sur ce tableau:

- 1) Tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé du syndicat, selon la formule convenue entre les parties.
- 2) Tout autre document signé par un représentant autorisé du syndicat.



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 (officiers, directeurs, agents ou délégués syndicaux libérés, agents de griefs).
- 9.02      Les délégués désignés par le Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite cinq (5) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales. Un nombre maximum de deux (2) délégués à la fois, peuvent bénéficier d'une telle libération, toutefois ce nombre peut augmenter, selon les circonstances, après entente entre les parties.
- 9.03      Les demandes écrites prévues au paragraphe 9.02 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 9.04      Dans le cas où pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de cinq (5) jours de calendrier prévu au paragraphe 9.02 ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas été respecté.
- Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.
- 9.05      Après avis au représentant de la compagnie, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
- 9.06      Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de la compagnie, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail rencontrer des salariés couverts par l'accréditation, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après entente avec le représentant de la compagnie. Les représentants du syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 9.07      Le représentant du syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.
- 9.08      Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.
- 9.09      L'Employeur libère sans perte de salaire, le ou les salariés désignés (maximum 2) par le syndicat et un 3ième à la charge du syndicat aux fins de participer au nom des salariés, à toutes les séances de négociations.

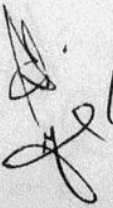


ARTICLE 9

(SUITE)

9.10

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 recevait s'il était au travail.



ARTICLE 10      REGLEMENT DES LITIGES

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

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 pas trois (3) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.

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 trois (3) 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'occurrence 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) salaire et titre d'emploi (classification)
- 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 trois (3) mois.

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

*[Handwritten signature]*

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 partie peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.
- 11.02      L'arbitrage a lieu à l'établissement, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- 11.03      Les parties procèdent devant un arbitre unique.
- 11.04      Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent, plutôt que de procéder devant un arbitre désigné par le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.
- 11.05      L'arbitre unique doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.
- 11.06      Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 11.07      Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention, l'arbitre 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.
- 11.08      Dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétro-activité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 11.09      Dans les cas d'un grief de fardeau de tâche, 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.
- 11.10      Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé pourra d'abord faire décider par l'arbitre unique saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre unique lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.


*[Handwritten signature]*

ARTICLE 11 (SUITE)

- 11.11 L'arbitre unique décide, suivant la preuve, de la date où le salarié a pris connaissance de fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.
- 11.12 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.13 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux arbitres nommés pour régler les différends.
- 11.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par chacune des parties.



ARTICLE 12ANCIENNETE

- 12.01 Le salarié à temps complet ou à temps partiel peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime en année et jours de calendrier.
- 12.03 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 son ancienneté tel que mentionné à l'article 1.04.
- 12.04 Au terme de sa période de probation, le salarié à temps partiel a complété 232 $\frac{1}{2}$  heures tel que mentionné à l'article 1.04 (soit 30/225 d'année d'ancienneté).
- 12.05 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en fonction de ses heures travaillées par rapport à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.06 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps partiel, les heures de travail de ce dernier sont convertis en années et jours de calendrier selon la règle suivante: 7  $\frac{3}{4}$  heures de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté.
- 12.07 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.
- 12.08 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.
- 12.09 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, l'Employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivant:
- nom
  - adresse
  - date d'entrée
  - service
  - titre d'emploi (classification)
  - salaire
  - numéro d'assurance sociale
  - statut (temps complet, partiel.)
  - ancienneté
- 

ARTICLE 12 (SUITE)

- 12.10 Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. 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.
- Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu de l'article 12.10 cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans le cas suivant:
- quantum du congé annuel
- 12.11 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- 1- mise à pied, pendant douze (12) mois;
  - 2- absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les douze (12) premiers mois;
  - 3- absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail;
  - 4- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
  - 5- congé de maternité prévu à la présente convention.
- 12.12 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. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.
- 12.13 Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:
- 1- absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle du treizième (13e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie;
  - 2- mise à pied, du 13ième mois au 36ième mois.
- 12.14 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 pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;
  - 3- renvoi; \_\_\_\_\_

*[Signature]*  
*[Signature]*

ARTICLE 12 (SUITE)

- 12.14 (suite) 4- refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
- 5- mise à pied excédant trente-six (36) mois;
- 6- absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionné) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

12.15

Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel ou un salarié à temps partiel qui désire devenir un salarié à temps complet, peut le faire, le cas échéant, en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (mutation volontaire) .

Toutefois dans tous les cas où un tel salarié change de statut, il cesse d'accumuler son ancienneté en fonction du statut qu'il détenait et commence à cumuler son ancienneté en tenant compte du nouveau statut qu'il détient.

12.16

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

12.17

Le salarié à temps complet ou à temps partiel peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention.



ARTICLE 13MUTATION VOLONTAIRE ET MODIFICATION DE POSTE

13.01

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

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- à la définitive*
- 1) le titre apparaissant à la convention;
  - 2) le taux horaire de salaire;
  - 3) la période d'affichage;
  - 4) l'horaire de travail;
  - 5) le quart de travail;
  - 6) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
  - 7) Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail sur une base hebdomadaire pour lequel ce poste est prévu.

13.02

- a) Lors d'un affichage de poste, 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.
- b) Si l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le Syndicat dans les trois (3) jours qui suivent la vacance dudit poste.

13.03

Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du Personnel à l'établissement.

13.04

- a) Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.
- b) L'Employeur remet copie de toute affichage à l'employé absent de plus de cinq (5) jours.

13.05

L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché. Toute inscription au registre des postes est valable pour six (6) mois à compter du jour où elle est effectuée.

13.06

Le poste devra être accordé et sera attribué au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature.

*AS*  
*ZE*

ARTICLE 13 (SUITE)

13.07 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage et l'entrée en fonction doit se faire dans les dix (10) jours suivant la date de la nomination. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

13.08 La vacance créée par le transfert à la suite du premier affichage doit également être affichée.

Les autres vacances qui procèdent des transferts occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.

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

13.09 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 réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

MODIFICATIONS DE POSTE

- 13.10 a) Dans le cas où l'Employeur modifie l'horaire de travail à l'intérieur d'un poste sans que cela ait pour effet de modifier le nombre d'heures effectivement travaillées et/ou le quart de travail, le salarié détenant ledit poste ainsi modifié doit se conformer à ladite modification. Dans un tel cas l'Employeur convient d'aviser le salarié concerné au moins sept (7) jours à l'avance.
- b) Dans le cas où l'Employeur effectue une modification à un poste qui a pour effet de diminuer le nombre d'heures de travail et/ou changer le quart de travail et/ou modifier le statut de temps complet à temps partiel, la procédure suivante s'applique:
- i) Dans le cas d'une modification d'un poste résultant en un changement de quart de travail, l'Employeur avise le salarié concerné et le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance des motifs d'une telle modification et de ses conséquences.

Il en est de même dans le cas des autres modifications prévues

ARTICLE 13 (SUITE)

13.10 b) i) au paragraphe b) (préambule) qui précède, sauf que le délai est de un (1) mois ou à défaut de ne pas respecter ce délai, l'équivalent de la différence salariale occasionnée par ladite modification pendant la période du délai ou de la partie du délai qui n'a pas été respecté.

ii) Le salarié détenant le poste ainsi modifié peut soit accepter de combler ledit poste, soit déplacer, avant que ladite modification entre en vigueur, un détenteur de poste ayant moins d'ancienneté que lui dans sa classification ou dans une autre classification que la sienne, pourvu que dans ce dernier cas, il soit en mesure de remplir les exigences normales de la tâche. Il en est de même pour le salarié ainsi déplacé.

iii) Le cas échéant, le salarié qui ne peut déplacer d'autre détenteur de poste en regard des dispositions prévues au paragraphe ii) qui précède, est alors assigné audit poste ainsi modifié. Toutefois si un tel salarié préfère ne pas être assigné audit poste ainsi modifié, il est inscrit sur la liste de rappel; le poste ainsi dégagé ou laissé vacant est d'abord offert aux salariés sur ladite liste de rappel.

De plus, lorsque la modification à un poste résulte en un changement de statut de temps complet à temps partiel, le salarié concerné peut, dans les trois (3) jours de l'attribution de cettedite modification, confirmer par écrit à l'Employeur qu'il s'inscrit sur la liste de rappel. Dans ce cas, les dispositions prévues à l'article 16.10 ne s'applique pas lorsque le salarié exerce son droit d'ancienneté lors d'un remplacement.

iv) Sans restreindre l'application des dispositions des alinéas qui précèdent en 13.10 b), à la demande du Syndicat présentée par écrit dans les trois (3) jours de la réception des informations prévues en 13.10 b) i), l'Employeur s'engage, dans les trois (3) jours qui suivent, à rencontrer les représentants syndicaux pour discuter du cas, répondre aux interrogations du Syndicat, et s'il y a lieu, parvenir à une entente sur la nature de la modification dudit poste.

13.10 c) Dans le cas où l'Employeur effectue une modification à un poste qui a pour effet d'augmenter le nombre d'heures de travail et/ou de modifier le statut de temps partiel à temps complet, la procédure suivante s'applique;

i) L'Employeur avise l'employé concerné au moins quinze (15) jours à l'avance.

ii) Le poste ainsi modifié est affiché à l'intention des détenteurs de poste et attribué selon les règles prévues au présent article (article 13). S'il y a lieu, jusqu'à ce que le poste soit attribué, le poste est comblé par le salarié affecté par ladite modification. Il en est de même pour chaque poste vacant qui en résulte.

iii) Lors d'un tel affichage de poste ou d'un poste vacant qui en résulte, si aucun détenteur de poste ne pose sa candidature, le poste est alors assigné au salarié originalement affecté par ladite modification.

iv) Exceptionnellement, compte tenu que le salarié affecté par ladite modification ne peut être retourné à son ancien poste en regard des dispositions stipulées à l'article 13.09 des présentes, il est convenu que dans une telle éventualité, ledit salarié sera alors inscrit sur la liste de rappel.

ARTICLE 14 ABOLITION DE POSTE, PROCEDURE DE DEPLACEMENT ET/OU  
MISE A PIED

- 14.01 Dans le cas d'abolition de poste affectant un ou plusieurs salariés, la procédure suivante s'applique:
- a) Le salarié détenant le poste ainsi aboli déplace soit un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans sa classification, soit un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans une autre classification, pourvu que dans ce dernier cas, il soit en mesure de remplir les exigences normales de la tâche. Il en est de même pour le salarié ainsi déplacé.
  - b) Le salarié qui ne peut déplacer un autre salarié en regard des dispositions prévues au paragraphe a) qui précède, est alors mise à pied ou sujet à être mise à pied.
- 14.02 Le salarié à temps partiel, pour déplacer un salarié à temps complet, doit accepter de devenir salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet pour déplacer un salarié à temps partiel doit accepter de devenir salarié à temps partiel. Dans de tels cas le salaire est fixé proportionnellement aux heures de travail à effectuer.
- 14.03 Le salarié dont le poste est aboli et qui doit déplacer conformément à l'article 14.01, reçoit un avis écrit de l'Employeur et bénéficie alors d'un maximum de trois (3) jours pour faire son choix.
- De la même façon, le salarié déplacé conformément à l'article 14.01 reçoit un avis écrit de l'Employeur et bénéficie également d'un maximum de trois (3) jours pour faire son choix.
- Copie d'un tel avis est envoyé immédiatement au Syndicat.
- 14.04 Quant à l'exercice du choix relativement à la procédure de déplacement pour le ou les salariés qui peuvent être concernés selon 14.01, il est entendu que le tout peut s'effectuer avant que l'abolition de poste entre en vigueur.
- 14.05 Ainsi les déplacements occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

*[Handwritten signature]*

ARTICLE 15REGIME DE SECURITE D'EMPLOI

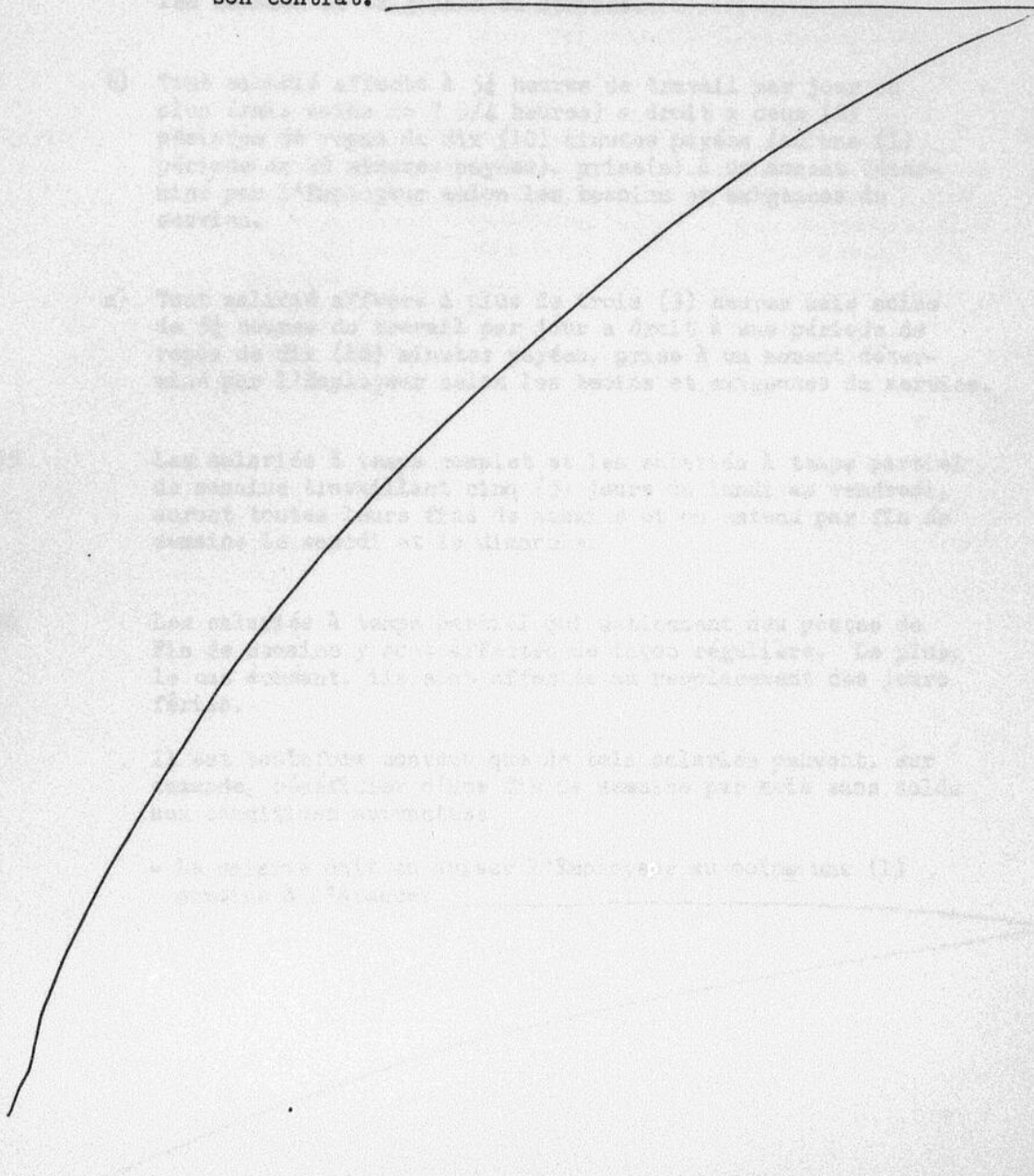
15.01

Dans le cas où l'Employeur effectue une abolition de poste entraînant une mise à pied permanente, il convient d'informer le Syndicat à l'avance du fait et des raisons qui ont motivé cette abolition. En ce qui concerne le salarié ainsi mise à pied, ce dernier recevra:

- a) S'il a moins d'un (1) an d'ancienneté, un préavis de sept (7) jours.
- b) S'il a plus d'un (1) an mais moins de deux (2) ans d'ancienneté, un préavis d'au moins un (1) mois ou un (1) mois de salaire.
- c) S'il a plus de deux (2) ans d'ancienneté, un préavis d'au moins deux (2) mois ou deux (2) mois de salaire.

15.02

Advenant la résiliation du contrat du service alimentaire entre l'Hôpital Ste-Justine et Service d'Alimentation Universel, les dispositions prévues en 15.01 ne s'appliquent pas. Toutefois l'Employeur convient d'aviser par écrit le Syndicat et les salariés dans les sept (7) jours suivant la connaissance d'un avis de résiliation de son contrat.



*Handwritten signature or initials.*

ARTICLE 16      HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 16.01      Les salariés à temps complet ont une semaine de travail de 38 3/4 heures réparties en cinq (5) jours de travail de 7 3/4 heures ou soit de 26 1/4 heures ou plus réparties en cinq (5) jours de 5 1/4 heures ou plus.
- 16.02      Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie du dimanche au samedi.
- 16.03      Le temps alloué pour un repas est d'une demi-heure sans solde à partir du moment où le salarié quitte son poste et retourne à son poste. Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.
- Toutefois les parties conviennent de maintenir la pratique établie quant à l'application des articles 16.03 et 16.04 pour les salariés affectés au quart de soir.
- 16.04      a) Tout salarié affecté à 7 3/4 heures de travail par jour a droit à deux (2) périodes de repos de vingt (20) minutes payées, prises à un moment déterminé par l'Employeur selon les besoins et exigences du service.
- b) Tout salarié affecté à 5 1/4 heures de travail par jour ou plus (mais moins de 7 3/4 heures) a droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes payées (ou une (1) période de 20 minutes payées), prise(s) à un moment déterminé par l'Employeur selon les besoins et exigences du service.
- c) Tout salarié affecté à plus de trois (3) heures mais moins de 5 1/4 heures de travail par jour a droit à une période de repos de dix (10) minutes payées, prise à un moment déterminé par l'Employeur selon les besoins et exigences du service.
- 16.05      Les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel de semaine travaillant cinq (5) jours du lundi au vendredi, auront toutes leurs fins de semaine et on entend par fin de semaine le samedi et le dimanche.
- 16.06      Les salariés à temps partiel qui détiennent des postes de Fin de Semaine y sont affectés de façon régulière. De plus, le cas échéant, ils sont affectés au remplacement des jours fériés.
- Il est toutefois convenu que de tels salariés peuvent, sur demande, bénéficier d'une fin de semaine par mois sans solde aux conditions suivantes;
- Le salarié doit en aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance;



ARTICLE 16 (SUITE)

- 16.06 (suite) - Un maximum d'un (1) salarié à la fois par quart de travail peut bénéficier d'un tel congé par mois;
- Dans le cas où plus d'un salarié par quart de travail en font la demande pour la même fin de semaine, priorité est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté.
- 16.07 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos, continus, par semaine.
- 16.08 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte si possible, des préférences exprimées par les salariés. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance, et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.
- 16.09 L'Employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salariés impliqués, sauf en cas de force majeure.
- 16.10 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 rénuméré au taux du temps supplémentaire pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

St.  
H.

ARTICLE 17      TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01      Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire. .
- 17.02      Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement, entre les salariés.
- Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.
- 17.03      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, après la journée de 7 3/4 heures ou la semaine de 38 3/4 heures, selon le cas, que le salarié ait été absent ou non; pour les salariés dont la journée régulière de travail est inférieure à 7 3/4, il est convenu que les modalités d'application de temps supplémentaires s'appliquent après 7 3/4 de travail.
  - 2) au taux double de son salaire régulier, si le travail en supplémentaire est effectué durant son congé férié, et ce, en plus du paiement du congé, le tout sous réserve des dispositions prévues aux articles 18 et 27 des présentes.
- 17.04      Si un salarié est rappelé au travail à la fin de sa cédule journalière, après avoir quitté l'établissement, il a droit à une rémunération minimale correspondant à quatre (4) heures payées à son taux horaire régulier.
- 17.05      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 selon le taux prévu à l'article 17.03.



ARTICLE 18CONGES FERIES PAYESPREAMBULE

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés détenteurs de poste de cinq (5) jours semaine, c'est-à-dire du lundi au vendredi de façon régulière.

- 18.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés. Le choix de ces congés est le même que celui des salariés de l'Hôpital Ste-Justine.
- 18.02 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de sa 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. (Exemple: si un salarié gagne \$25.00 par jour de travail, il reçoit d'abord \$25.00 pour le congé férié (taux régulier), plus \$50.00 pour le congé férié travaillé (taux double). Il reçoit donc au total \$75.00 pour le congé férié et sa journée de travail.
- Le salarié pourra accumuler un maximum de quatre (4) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 18.04 Le congé férié sera remis à une autre date lorsqu'il tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, ou pendant les vacances annuelles du salarié conformément aux dispositions du premier alinéa de 18.03.
- 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 ou n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur.
- 18.06 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés.
- L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

R  
H

ARTICLE 18 (SUITE)

- 18.07 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
  
- 18.08 Il est loisible à deux (2) salariés d'échanger entre eux les jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis, et ce, avec le consentement du supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 17 (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

*Handwritten initials or signature*

ARTICLE 19      CONGE ANNUEL (VACANCES)

- 19.01      a) Le salarié ayant droit à moins de dix (10) jours ouvrables de congé payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.
- b) Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- c) Le salarié ayant au moins deux (2) ans de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- d) Le salarié ayant au moins trois (3) ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 19.02      Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15 ième 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 mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 19.04      La période située entre le 1er juin et le 1er 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 raisons de maladie, accident, accident de travail ou mortalité survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser par écrit 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.
- L'Employeur détermine la nouvelle date de vacance 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 de 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 aviser l'Employeur

*B*  
*AL*

ARTICLE 19 (SUITE)

19.06 (suite) 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 de vacances, le salarié doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er octobre.

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. L'Employeur accordera priorité dans le choix des vacances au salarié qui doit se marier durant cette période.

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 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 des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le plus 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, les salariés détenteurs de poste cinq (5) jours par semaine, c'est-à-dire du lundi au vendredi de façon régulière, reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'ils recevraient s'ils étaient 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 paye et la paie de vacance est remise sur un chèque distinct,

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.

*pour chèque remanié*  
*[Signature]*

*[Signature]*

ARTICLE 19

(SUITE)

19.13

Congé sans solde

Après deux (2) ans de service, tout salarié a droit, une (1) fois l'an et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables, à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

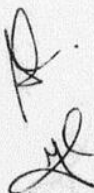
Ce congé pourra être pris de façon continue ou discontinue, au choix du salarié.

Au cours de son congé sans solde, le salarié bénéficie des avantages prévus à la convention en ce qui a trait à l'ancienneté (article 12), mutations volontaires (article 13), journées de maladie (article 22).

*Handwritten initials/signature*

ARTICLE 20AVANTAGES SOCIAUX

- 20.01 L'Employeur soumet annuellement ses salariés à un examen médical. Si l'employé affecté sur le quart de nuit est déplacé pour passer un tel examen, les dispositions prévues à la convention en matière de temps supplémentaire s'appliquent.
- Le salarié subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.
- 20.02 L'Employeur accorde au salarié:
- a) cinq (5) jours de calendrier consécutifs de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, époux, épouse, enfant;
- b) trois (3) jours de calendrier consécutifs de congé à l'occasion du décès des membres suivant de sa famille: beau-père, belle-mère, bru, gendre, grands-parents;
- Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fin de transport si le lieu des funérailles se situe à 200km et plus du lieu de sa résidence (distance aller-retour).
- c) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: belle-soeur, beau-frère;
- Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fin de transport si le lieu des funérailles se situe à 200 km et plus du lieu de sa résidence (distance aller-retour).
- 20.03 Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 20.02 a) et b) ont comme point de départ la date du décès ou s'il y a lieu la date d'exposition de la personne décédée, au choix du salarié.
- 20.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention à l'article 20.02, dans la mesure où ces jours coïncident avec ses journées de travail cédulées, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.
- 20.05 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat.



ARTICLE 20 (SUITE)

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

Si le salarié est appelé à agir comme juré ou témoin pendant sa période de vacances, celle-ci sera reportée à une date ultérieure après avis à l'Employeur.

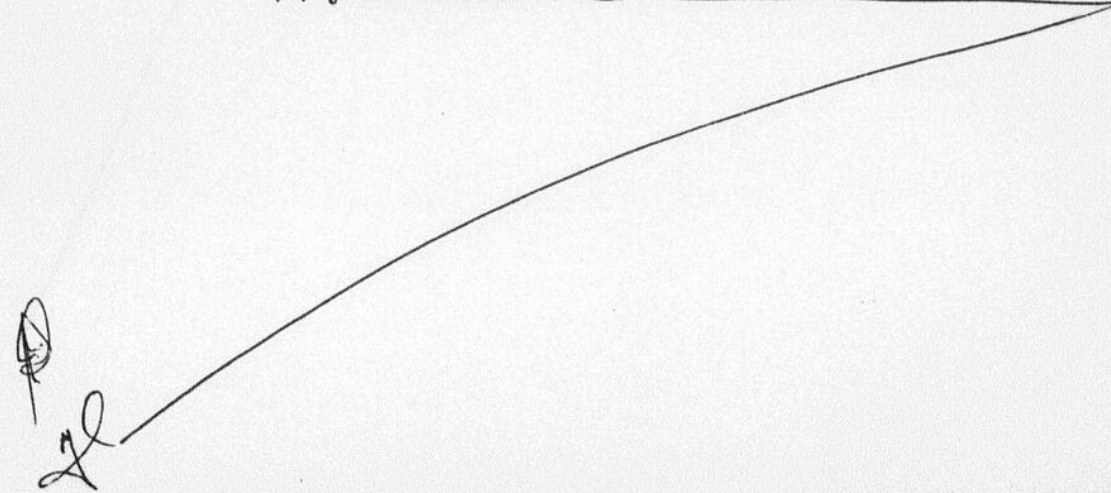
20.07 L'Employeur accorde au salarié ayant complété sa période de probation qui en fait la demande, un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé dont une (1) semaine avec solde lors de son mariage.

Cependant, le salarié n'est pas tenu de prendre la semaine de congé sans solde pour bénéficier de la semaine de congé avec solde.

20.08 Affectation provisoire et congés parentaux

- a) Une travailleuse enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, le tout conformément aux dispositions de la loi sur la Santé et la Sécurité au Travail.
- b) Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé sans solde 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 7<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- c) La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de déplacement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.



ARTICLE 21

REGIMES D'ASSURANCE-VIE - MALADIE - SALAIRE

21.01

Les bénéficiaires actuels couverts par le régime d'assurance-vie, maladie-salaire sont maintenus et défrayés à part égale entre les parties.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les 60 jours de la date de la signature de la convention pour essayer d'améliorer les conditions existantes.

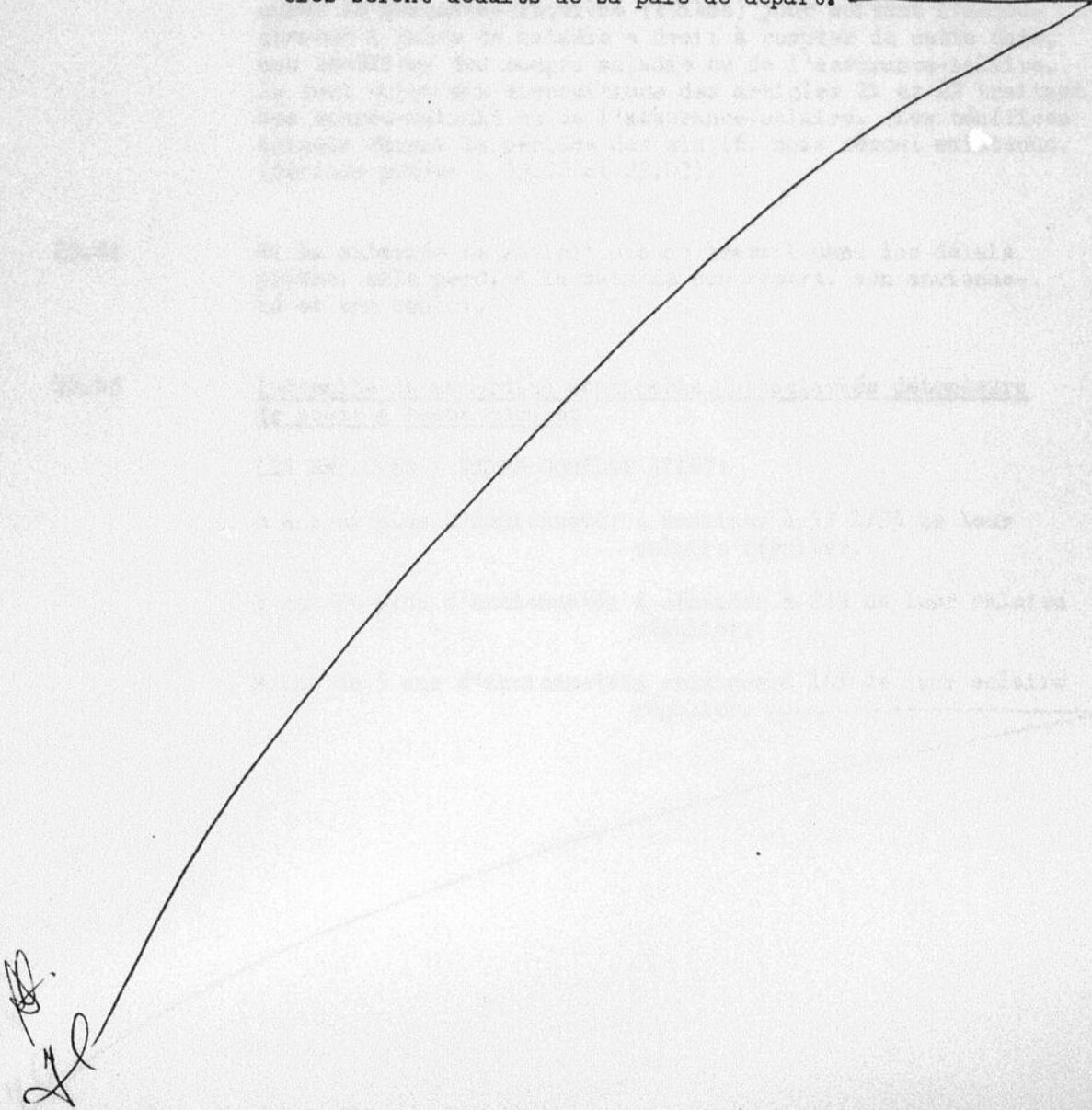
P.  
20

ARTICLE 22CONGES DE MALADIEPREAMBULE

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés détenteurs de poste de cinq (5) jours semaine, c'est-à-dire du lundi au vendredi de façon régulière.

- 22.01 A la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au salarié 8/12 d'une journée régulière de rémunération pour fin de congé-maladie. Toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.
- 22.02 Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels il a droit selon la clause 22.01, reçoit le 30 juin de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés à cette date.
- 22.03 Aux fins d'application du présent article les parties conviennent que le crédit total annuel des journées maladie prévu à la clause 22.01 sera comptabilisé de façon anticipée à chaque salarié au 1er juillet de chaque année.

Advenant le départ du salarié avant le 30 juin d'une année, les jours anticipés de congés-maladie dont il aura bénéficiés seront déduits de sa paie de départ.



*[Handwritten signature]*

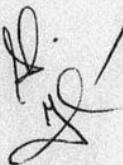
ARTICLE 23      CONGE MATERNITE

- 23.01      La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 23.02      La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation attestée par son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédent la date probable de l'accouchement. L'Employeur, sur recommandation du médecin désigné à cette fin, se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employée peut exprimer le désir de poursuivre son travail après le 7ième mois en autant que son état de santé le permet et l'Employeur.
- 23.03      La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet. La salariée qui ne peut reprendre son travail après le quarante-cinquième (45ième) jour suivant l'accouchement à cause de maladie a droit à compter de cette date, aux bénéfices des congés maladie ou de l'assurance-salaire, le tout sujet aux dispositions des articles 21 et 22 traitant des congés-maladie et de l'assurance-salaire. Les bénéfices actuels durant la période des six (6) mois seront maintenus. (période prévue à 23.02 et 23.03).
- 23.04      Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus, elle perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.
- 23.05      Indemnité de maternité applicable aux salariés détenteurs de poste à temps complet
- LES EMPLOYES A TEMPS COMPLET AYANT:
- 6 ans et plus d'ancienneté: 4 semaines à 33 1/3% de leur salaire régulier.
- 3 ans et plus d'ancienneté: 4 semaines à 24% de leur salaire régulier.
- Moins de 3 ans d'ancienneté: 4 semaines à 16% de leur salaire régulier.

27

ARTICLE 23 (SUITE)CONGE SANS SOLDE

- 23.06 Un congé sans solde d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité.
- 23.07 Au cours du congé sans solde la salariée, accumule son ancienneté. Elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes.
- 23.08 Au retour du congé de maternité la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste a été aboli la salariée se prévaudra de la clause 14.00 de la convention collective.
- 23.09 La salariée qui désire mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit en aviser l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

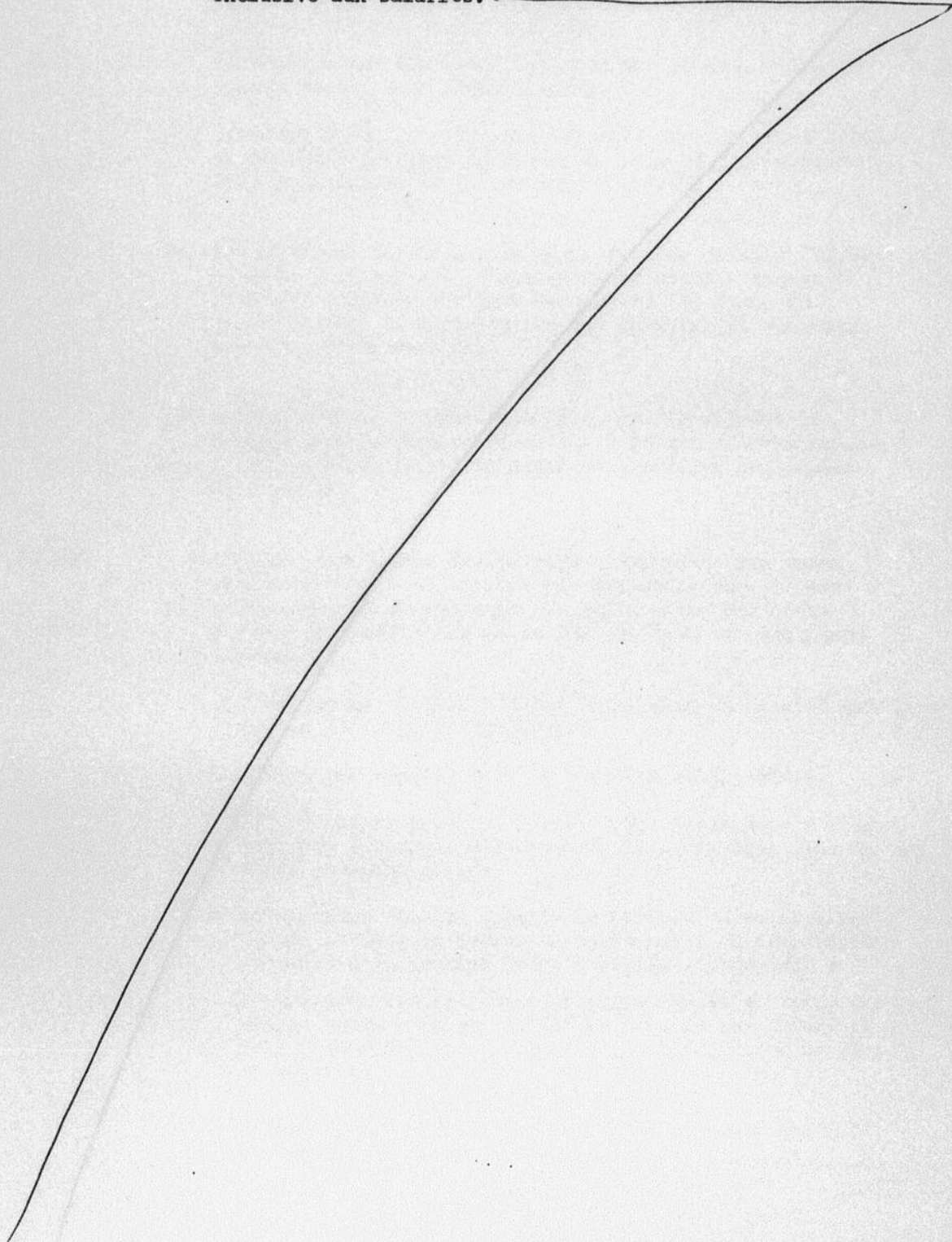
A handwritten signature in the bottom left corner of the page, consisting of stylized initials and a surname.

ARTICLE 24UNIFORMES

- 24.01 Les uniformes sont choisis après consultation des salariés. L'Employeur fournit et remplace trois (3) uniformes par année de douze (12) mois. La consultation s'exerce au moment du renouvellement de la convention.
- 24.02 Des gants de caoutchouc sont fournis à chaque salarié qui en fait la demande et remplacés par l'Employeur. Ces gants sont à l'usage exclusif du salarié qui les a ainsi obtenus.
- 24.03 Le port du filet à cheveux est obligatoire, et fournit par l'Employeur.
- 24.04 La salariée enceinte est dispensée du port de l'uniforme cependant l'Employeur s'engage à lui fournir un sarreau.

20

ARTICLE 25PENSION, LOGEMENT, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 25.01 Le salarié peut apporter son repas et il le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'Employeur. (Voir également lettre d'entente)
- 25.02 L'Employeur fournit aux salariés des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.
- 25.03 L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariés et dont l'utilisation est exclusive aux salariés.
- 

Handwritten signature or initials in the bottom left corner.

ARTICLE 26     VENTILATION ET ENTRETIEN

26.01            Un système de ventilation adéquat est installé à l'arrière du Casse-Croûte (cuisine-plaque).

26.02            L'Employeur voit à l'entretien général (murs, planchers, poubelles, etc.) de façon régulière et adéquate.



ARTICLE 27PAIEMENT DES SALAIRES ET BENEFICES MARGINAUX

- 27.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 27.02 Sur demande du salarié, au représentant de l'Employeur, l'Employeur communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse.
- 27.03 Le salaire est distribué le jeudi par chèque, selon le régime établi dans l'établissement.
- Advenant qu'un jour de paie coïncide avec un congé férié, l'Employeur convient de verser la paie le jour précédent, soit le mercredi de la semaine concernée.
- 27.04 a) Advenant une erreur sur la paye, 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.
- b) Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 27.05 Advenant une erreur sur la paye, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:
- 1) L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
    - a) \$50.00 par semaine dans le cas d'un célibataire;
    - b) \$75.00 par semaine, plus \$10.00 par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée.
  - 2) L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent .
- L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paye, à raison de 30% du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.
- En aucun cas, l'Employeur ne pourra réclamer pour des erreurs de plus d'un an.

ARTICLE 27 (SUIITE)

- 27.06 L'Employeur remet au salarié, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une(1) semaine à l'avance.
- L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses bénéfices marginaux.
- 27.07 Le salarié à temps partiel régulier bénéficie des dispositions de la présente convention.
- 27.08 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 27.09 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel qui ne travaille pas 5 jours par semaine ainsi que du salarié inscrit sur la liste de rappel, se calculent et se paient de la façon suivante:
- 1) Congés fériés payés  
5% du salaire versé sur chaque paie.
  - 2) Congé annuel  
2% du salaire gagné durant la période de référence, 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) Congés-maladie  
3% du salaire versé sur chaque paie.
- 27.10 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié dans l'établissement.
- 27.11 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 28TITRES D'EMPLOI (CLASSIFICATION)

28.01

CAISSIERE

Personne dont l'occupation principale est de percevoir l'argent des repas, elle est responsable des sommes à percevoir ainsi que des sommes qui lui sont versées, dans la mesure où elle est seule à opérer sur son matériel assigné (Tiroir caisse). Elle peut être affectée à d'autres travaux aidant à améliorer la qualité du service ou d'autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) AUX TOASTS ET SANDWICHES

Personne qui effectue la préparation, le proportionnement et le service des aliments. Elle s'occupe de l'entretien du matériel et de ses surfaces de travail. Elle peut être affectée à d'autres travaux aidant à améliorer la qualité du service ou d'autres fonctions connexe.

PREPOSE (E) AUX TABLES

Personne qui dessert les tables et en fait l'entretien. Elle s'occupe de l'entretien du matériel et de ses surfaces de travail. Elle peut être affectée à d'autres travaux aidant à améliorer la qualité du service ou d'autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) AUX MACHINES DISTRIBUTRICES

Personne responsable du fonctionnement, de l'entretien et de l'alimentation des machines distributrices. Elle peut être affectée à d'autres tâches. Elle s'occupe de l'entretien du matériel et de ses surfaces de travail. Autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) A LA CUISINE

Personne qui fait l'ouvrage général dans les services de l'alimentation. Elle peut être affectée à d'autres travaux aidant à améliorer la qualité du service ou d'autres fonctions connexes.

PREPOSE (E) AUX TRAVAUX GENERAUX

Personne qui effectue dans les services de l'alimentation différents travaux de type léger et lourd, notamment l'entretien des locaux et de l'équipement. Elle est responsable de la réception, de la vérification et de l'entreposage des marchandises reçues ainsi que du transport des vivres. Elle peut être affectée à d'autres services notamment les distributrices automatiques.

AIDE GENERALE DE CUISINE ET CAFETERIA


Personne qui fait l'ouvrage général et le service, dans les services de l'alimentation. Elle peut aussi être affectée à d'autres travaux dans d'autres services connexes.

ARTICLE 29 PRIMES29.01 PRIME D'ANCIENNETE

Le salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (\$5.00) par semaine, dans la mesure où il est détenteur d'un poste à temps complet comportant 38 3/4 heures de travail par semaine. Dans le cas où ledit salarié est détenteur d'un poste de moins de 38 3/4 heures par semaine, il voit son salaire majoré en proportion du ratio suivant: \$5.00 pour 38 3/4 heures.

29.02 PRIME DE SOIR ET DE NUIT

Le salarié affecté à un quart de soir ou à un quart de nuit effectuant en tout ou en partie son service dans la période comprise entre quatorze (14) heures et huit (8) heures reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de \$0.40 pour chaque heure travaillée à l'intérieur de ladite période. Il en est de même pour un salarié, le cas échéant, affecté à un quart de travail à "heures brisées".



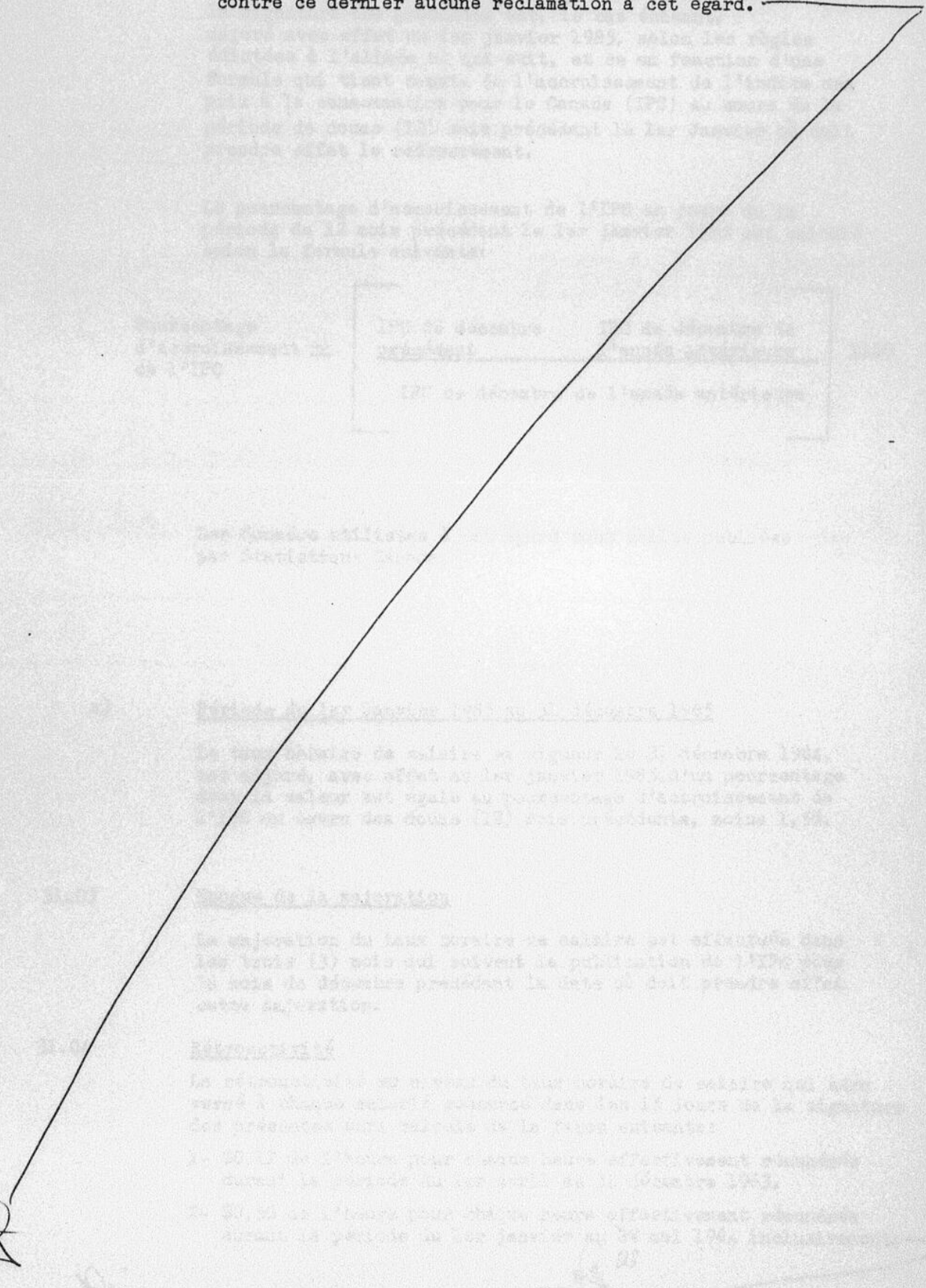
Handwritten initials or signature in the bottom left corner.

ARTICLE 30      ASSURANCE-RESPONSABILITE

30.01

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'exercice de ses fonctions.

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



ARTICLE 31      TAUX DE SALAIRE ET RETROACTIVITE

31.01      Le taux horaire de salaire applicable à compter de la date de la signature de la présente convention, pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation, est le suivant: \$8.82 de l'heure.

31.02      Majoration du taux horaire de salaire

Le taux horaire de salaire en vigueur à la date de la signature des présentes est, le cas échéant, majoré avec effet au 1er janvier 1985, selon les règles édictées à l'alinéa a) qui suit, et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er Janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période de 12 mois précédant le 1er janvier 1985 est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \left[ \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \right] \times 100$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

a)      Période du 1er Janvier 1985 au 31 décembre 1985

Le taux horaire de salaire en vigueur le 31 décembre 1984, est majoré, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%.

31.03      Epoque de la majoration

La majoration du taux horaire de salaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

31.04      Rétroactivité

La rétroactivité au niveau du taux horaire de salaire qui sera versé à chaque salarié concerné dans les 15 jours de la signature des présentes sera calculé de la façon suivante:

- 1- \$0.12 de l'heure pour chaque heure effectivement rémunérée durant la période du 1er avril au 31 décembre 1983.
- 2- \$0.50 de l'heure pour chaque heure effectivement rémunérée durant la période du 1er janvier au 27 mai 1984 inclusivement.

'84 JUN 13 13 26

ARTICLE 32      DUREE ET SIGNATURE DE LA CONVENTION

32.01      La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.

32.02      L'Annexe A (Feuille de disponibilité), la lettre d'entente convenu entre les parties ce même jour ainsi que toute lettre d'entente qui pourrait intervenir entre les parties pendant la durée des présentes, font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce <sup>29</sup>~~28~~ ième jour du mois de Mai 1984

SERVICE D'ALIMENTATION UNIVERSEL  
ETABLISSEMENT VISE: CASSE-CROUTE,  
HOPITAL STE-JUSTINE, 3175 CHEMIN  
COTE STE-CATHERINE, MONTREAL

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE L'HOPITAL STE-JUSTINE

PAR: \_\_\_\_\_

*Cécile Rousseau*

*Sylvie Aubé*

*[Signature]*

PAR: \_\_\_\_\_

*Doree Khant p.c.*

*Louise Mary Tuis*

*Louise Vézina del synd.*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

FEUILLE DE DISPONIBILITE

Cette feuille doit être remplie par le salarié inscrit sur la liste de rappel.

NOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

NUMERO DE TELEPHONE: \_\_\_\_\_

CLASSIFICATION: \_\_\_\_\_

DISPONIBILITE EXPRIMEE:

SUR SEMAINE:

à temps complet      Quart de jour   
   Quart de soir   
   Quart de nuit   
   Heures brisées

à temps partiel      Quart de jour   
   Quart de soir   
   Quart de nuit   
   Heures brisées

FIN DE SEMAINE:

Fin de semaine      Quart de jour   
   Quart de soir   
   Quart de nuit   
   Heures brisées

\_\_\_\_\_  
Signature du salarié

Date à laquelle la présente feuille  
a été remplie par le salarié: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature du représentant de  
l'Employeur à qui la feuille  
de disponibilité a été remise.

Date de réception de la présente feuille  
par le représentant de l'Employeur: \_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

'84 JUN 13 13 26

LETRE D'ENTENTE

Les parties signataires des présentes conviennent de ce qui suit:

- 1- Priorité de remplacement sera accordé au personnel détenteur de poste de fin de semaine (avant l'embauche de tout nouveau personnel à cet effet), lors du congé annuel, durant la période estivale.

Au plus tard le 30 avril, ledit personnel aura par ancienneté fait son choix quant aux remplacements des vacances à effectuer et ce selon la disponibilité exprimée. Aucun changement ne sera autorisé à moins de contraintes majeures.

De plus, le cas échéant, ledit personnel devra avant de compléter l'affectation de remplacement, effectuer son poste régulier de fin de semaine.

- 2- A l'exception du quart de nuit, il y aura affichage de tous les postes de fin de semaine, incluant, le cas échéant, le remplacement des jours fériés, dans les 15 jours suivant la signature de la convention.
- 3- La limitation du nombre de salarié inscrit sur la liste de rappel appelé à être affecté, s'il y a lieu, aux distributrices automatiques, est d'un maximum de deux (2) salariés.
- 4- Une politique de distribution du nombre des uniformes en regard de l'affectation des salariés (sur semaine, fin de semaine...) sera déterminée par entente entre les parties avant chaque distribution.

5- Modalité d'application de l'article 25.01

L'Employeur sert un repas convenable gratuitement.

- Un repas convenable comprend:
- une soupe ou jus
  - une viande
  - deux légumes
  - dessert
  - un breuvage
  - un pain et un beurre

Le soir, l'employé aura l'équivalent, quant au plat principal, au repas du jour.

6- Règlement global et Final de tous les griefs

En guise de règlement global et final de tous les griefs dont la cause de l'action à pris naissance avant la date de la signature des présentes, il est convenu que l'Employeur verse dans les 15 jours de la signature de la convention, les montants ci-bas mentionnés:

- Montant forfaitaire accordé à tous les salariés calculé de la façon suivante: \$0.23 de l'heure pour chaque heure effectivement travaillée du 1er Janvier au 21 décembre 1983.
- \$2,500.00 versé au Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 28<sup>ème</sup> jour du mois de mai 1984.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE L'HOPITAL STE-JUSTINE

SERVICE D'ALIMENTATION UNIVERSEL  
ETABLISSEMENT VISE: CASSE-CROUTE  
HOPITAL STE-JUSTINE

PAR: *Berge Chauvet prés*  
*Louise Vézina prés*  
*Louise Vézina p. le synd.*

PAR: *Celine Rousseau*  
*Sylvie Aubert*  
*[Signature]*