



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

07642-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entière	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20698-01
Date	Signature 84-08-20	Reception 84-08-22	Durée	Du 84-08-20	Au 86-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés des Maisons de Transition</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Etablissements du Gentilhomme Inc.</b> 400, Des Rocheuses Beauport, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Affaires Sociales Inc.</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc C1K 3G6 Att: M. Yvan Cloutier	Région <u>03-03</u> Activité _____ Affiliation <u>CSN (1)</u>

Notre 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 <i>Christine Demers</i>	Date 84-08-31
--------------------------------------	------------------

ur renseignements

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

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

RECHERCHE

Article 1  
Article 2  
Article 3  
Article 4  
Article 5  
Article 6  
Article 7  
Article 8  
Article 9  
Article 10  
Article 11  
Article 12  
Article 13  
Article 14  
Article 15  
Article 16  
Article 17  
Article 18  
Article 19  
Article 20  
Article 21  
Article 22  
Article 23  
Article 24  
Article 25  
Article 26  
Article 27  
Article 28  
Article 29  
Article 30  
Article 31  
Article 32  
Article 33  
Annexe 1  
Annexe 2

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE: LES ETABLISSEMENTS DU GENTILHOMME INC.

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DES MAISONS DE  
TRANSITION (CSN)

84 APR 22 14:33

B-C-0-1  
G18870

TABLE DES MATIERES

		Page
Article 1	Interprétation .....	1
Article 2	Reconnaissance syndicale .....	2
Article 3	Droits et responsabilités .....	2
Article 4	Pratiques interdites .....	2
Article 5	Régime syndical .....	2
Article 6	Affichage d'avis du syndicat .....	4
Article 7	Réunions syndicales .....	4
Article 8	Absences pour activités syndicales .....	4
Article 9	Absences sans traitement .....	5
Article 10	Représentation syndicale .....	5
Article 11	Règlement des griefs .....	6
Article 12	Arbitrage .....	7
Article 13	Mesures disciplinaires .....	8
Article 14	Nomination à titre régulier .....	9
Article 15	Ancienneté .....	9
Article 16	Procédure de mise à pied .....	10
Article 17	Titre d'emploi .....	11
Article 18	Promotion, transfert, rétrogradation .....	11
Article 19	Hygiène et sécurité .....	13
Article 20	Charges publiques .....	13
Article 21	Juré ou témoin .....	14
Article 22	Heures de travail .....	14
Article 23	Surtemps .....	15
Article 24	Versement des gains .....	16
Article 25	Rémunération .....	17
Article 26	Vacances .....	18
Article 27	Jours fériés et chômés .....	20
Article 28	Congés sociaux .....	20
Article 29	Régime d'assurance-vie, maladie et salaire..	21
Article 30	Régime de retraite .....	23
Article 31	Congé de maternité .....	23
Article 32	Indemnités de déplacement .....	24
Article 33	Durée de la convention .....	27
Annexe "A"	Liste des jours fériés .....	28
Annexe "B"	Taux de traitement .....	29

ARTICLE 1

INTERPRETATION

1.01

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

a) Employeur

Les Etablissements du Gentilhomme Inc. tel que stipulé dans les lettres patentes enregistrées le 4 juillet 1969.

b) Syndicat

Le syndicat des employés de maisons de Transition.

c) Unité de négociation

L'unité de négociation décrite à l'article 2 de la présente convention.

d) Employé

Une personne qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention.

e) Employé en période de probation

Tout employé embauché est en probation pour une période de six (6) mois à compter de la date de son entrée en fonction.

A moins de stipulation contraire, l'employé en période de probation bénéficie des avantages prévus dans la présente convention, sauf qu'il peut être remercié de ses services en tout temps durant sa période de probation sans possibilité de recours.

f) Employé régulier

Tout employé qui a complété sa période de probation.

g) Stagiaire

Toute personne en détention, libération conditionnelle, en déjudiciarisation ou qui manifeste une instabilité d'emploi reliée à une forme de toxicomanie, qui profite d'un programme de réinsertion par le travail aux Etablissements du Gentilhomme Inc. Ce terme comprend également toute personne qui est passée par une des étapes précédentes et qui bénéficie d'un même programme pour une période n'excédant pas deux (2) ans.

Le stagiaire ne peut remplacer de façon régulière aucun des employés couverts par le certificat d'accréditation à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention collective.

E.E.

AB

AB

ARTICLE 2                    RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01                    L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent de négociation des employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail le 22 avril 1977, qui sont des salariés au sens du Code du travail.
- 2.02                    La convention collective ne s'applique pas aux stagiaires.

ARTICLE 3                    DROITS ET RESPONSABILITES

- 3.01                    Les Etablissements du Gentilhomme Inc. conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la présente convention contient une stipulation expresse au contraire.
- 3.02                    Les Etablissements du Gentilhomme Inc. est un organisme à but non lucratif dont la raison d'être est la réinsertion sociale des stagiaires et ses programmes et activités économiques sont établis en fonction des besoins de cette clientèle.
- 3.03                    Tout employé ayant dans le cadre de ses activités à prendre connaissance des dossiers des stagiaires est tenu à la plus haute confidentialité quant au contenu de ces dossiers.

ARTICLE 4                    PRATIQUES INTERDITES

- 4.01                    Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou 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 ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.
- Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir une tâche est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 5                    REGIME SYNDICAL

- 5.01                    Tout employé couvert par la présente convention collective doit devenir membre du syndicat dans les quarante-cinq (45) jours de la date de son entrée en fonction. Les employés déjà en poste lors de la signature de la présente convention collective doivent devenir membres du syndicat à compter de la date de signature. L'employeur n'est pas tenu de congédier un employé parce que le syndicat l'aurait expulsé de ses rangs. Toutefois, cet employé reste soumis aux stipulations de l'article sur la retenue syndicale.

E.E  
QB

- 5.02 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 5.03 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 5.04 Lorsque le montant de la cotisation établie par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 5.05 Dans le cas d'un employé embauché après signature de la présente convention, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 5.06 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu du présent article par l'employeur, celui-ci transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste indiquant les nom et prénom, numéro d'assurance-sociale, adresse domiciliaire, statut, titre d'emploi, date d'entrée en fonction, date de naissance et traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.
- 5.07 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisations syndicales, il peut accepter de déduire ces arrérages par versements sur la paie de l'employé concerné. Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.
- 5.08 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisations syndicales de la paie d'un employé.
- 5.09 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention.
- 5.10 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 du travail ou du tribunal du travail pour le 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.
- 5.11 A la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

E.G.  
G.E.  
A.B.

AB  
[Signature]

ARTICLE 6                    AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

- 6.01                    L'employeur met à la disposition du syndicat des tableaux servant exclusivement à des fins syndicales à des endroits appropriés dans l'entreprise.
- 6.02                    Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur des documents ne contenant aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 6.03                    Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.
- 6.04                    L'employeur rend disponible à chaque employé un exemplaire de la convention collective en vigueur.

ARTICLE 7                    REUNIONS SYNDICALES

- 7.01                    Le syndicat peut être autorisé par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin en dehors des heures de travail.
- 7.02                    Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

ARTICLE 8                    ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01                    Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales.
- 8.02                    La durée totale des absences permises aux employés pour participation aux activités syndicales ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois compris entre le trente et un (31) mars d'une année et le premier (1er) avril de l'année suivante.
- 8.03                    Le permis d'absence prévu au présent article n'est accordé que si toutes les conditions suivantes sont respectées:
- a) la demande doit être faite par écrit au directeur général ou à son représentant désigné à cette fin, avec le formulaire prescrit à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;
  - b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
  - c) la demande a été signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande;

Y.G.  
A.B.

*[Signature]*

8.03 (suite)

d) La présence de l'employé au travail n'est pas essentielle à la bonne marche de l'unité administrative dont il fait partie.

8.04 Dans le cas de permis d'absence accordé en vertu du présent article, le traitement et les bénéfices marginaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat à l'employeur, selon la formule suivante:

- a) pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale au traitement brut de cet employé par jour ouvrable;
- b) pour chaque heure ouvrable d'absence, une somme égale au taux horaire de tel employé.

8.05 Le remboursement prévu au paragraphe 8.04 est payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de l'absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

A défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions du paragraphe 8.04 portent intérêt au taux de dix pour cent (10%) l'an à compter du trentième (30e) jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

#### ARTICLE 9                    ABSENCES SANS TRAITEMENT

9.01 Un employé peut, pour un motif jugé valable par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce permis d'absence peut être renouvelé.

Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le directeur général ou le représentant désigné à cette fin.

9.02 S'il advenait qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

9.03 Sous réserve des dispositions de l'article 16, à son retour au travail, l'employé qui a obtenu un congé sans traitement se voit attribuer son poste qu'il détenait au moment du départ.

#### ARTICLE 10                    REPRESENTATION SYNDICALE

10.01 Le syndicat peut nommer ou élire un représentant pour participer au règlement des griefs conformément aux articles 12 et 13 de la convention.

Les fonctions du représentant consistent à assister tout employé dans la formulation et la présentation d'un grief et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de griefs où la présence de l'employé est requise.

GG  
AB

10.02 L'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de de griefs et il informe le syndicat de toute modification.

10.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des représentants syndicaux et informe l'employeur de toute modification.

ARTICLE 11 REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.

11.02 Un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante:

a) Première étape:

L'employé, accompagné s'il le désire de son représentant syndical, soumet son grief par écrit au directeur général dans les vingt et un (21) jours de l'événement qui a donné lieu ou le met à la poste à l'adresse du directeur général à l'intérieur du délai prévu. Le directeur général doit répondre au grief par écrit dans les sept (7) jours suivant sa réception et il transmet une copie de sa réponse au représentant syndical.

b) Deuxième étape:

Si la réponse du directeur général ne satisfait pas l'employé, l'employé peut soumettre son grief par écrit dans les sept (7) jours suivant la réponse du directeur général, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti au Conseil d'administration ou au représentant désigné à cette fin.

Le Conseil d'administration ou le représentant désigné à cette fin rencontre le représentant syndical pour discuter du grief dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa soumission au Conseil d'administration ou au représentant désigné à cette fin.

La partie syndicale peut s'adjoindre une autre personne qu'elle désire à l'occasion de cette rencontre. Le Conseil d'administration ou le représentant désigné à cette fin rend sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours suivant cette rencontre. Une copie de cette décision est remise à l'employé.

11.03 Si plusieurs employés des Etablissements du Gentilhomme Inc. se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention ou s'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, présenter tel grief par écrit à la première étape de la procédure ci-haut mentionnée.

*Ge. G. [Signature]*

*[Signature]*

- 11.04 Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin.
- 11.05 Les délais prévus au présent article ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention en matière de procédure de griefs sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat. Les jours fériés, samedis et dimanches sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant.
- 11.06 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur par les représentants spécifiquement désignés aux fins du présent paragraphe et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

ARTICLE 12

ARBITRAGE

- 12.01 Si la décision prise à la rencontre avec le Conseil d'administration ou le représentant désigné à cette fin, ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, ou si la rencontre avec le Conseil d'administration ou son représentant désigné à cette fin n'a pas été tenue, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard vingt et un (21) jours suivant ladite décision ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision ou pour tenir la rencontre, elle en informe alors par écrit l'autre partie et l'arbitre dont il est question au paragraphe 12.02 au moyen du formulaire prescrit à cette fin par l'employeur après consultation avec le syndicat.
- 12.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du travail et de la main d'oeuvre de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée des arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main d'oeuvre.
- 12.03 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique doit procéder à l'audition du grief à l'intérieur d'une période de trente (30) jours. Il fixe la date d'audition. Il peut procéder ex parte si une des parties est absente.
- 12.04 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Dans les cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.
- 12.05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de règlement des griefs.

E.E.  
AB

AB

- 12.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le pouvoir de le modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder des dommages et intérêts ni, si des sommes d'argent sont dues, ordonner le paiement d'intérêts sauf si l'employeur peut y être tenu en vertu d'une disposition spécifique de la convention.
- 12.07 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée et elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 12.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date d'audition à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée par écrit aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 12.09 Chaque partie acquitte les dépenses et salaires de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à cinquante pour cent (50%) par l'employeur et à cinquante pour cent (50%) par le syndicat. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de salaire pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu au paragraphe 11.03, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.
- 12.10 Si à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.
- 12.11 Les sommes monétaires que l'employeur peut être appelé à verser lors du règlement d'un grief ne peuvent excéder en valeur un montant supérieur à six (6) mois de traitement.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé auquel elle est appliquée selon la procédure des griefs ci-haut mentionnée.
- 13.02 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en expliquant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- 13.03 Tout grief de suspension ou de congédiement pour cause peut être réglé selon la procédure des griefs y compris l'arbitrage de la manière suivante:
- a) en maintenant la décision de l'employeur;
  - OU
  - b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande;
  - OU

13.03

(suite)

c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande;

OU

d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins ce qu'il a pu gagner ailleurs résultant d'une activité compensatoire à cette suspension ou à ce congédiement ou compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement.

13.04

Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie pendant une période de trois (3) années consécutives d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

ARTICLE 14

NOMINATION A TITRE REGULIER

14.01

A l'expiration de la période d'emploi prescrite à l'article 1.01 e), l'employé en période de probation est nommé à titre régulier s'il est maintenu en fonction.

14.02

Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé en période de probation, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quatorze (14) jours avant de mettre fin à son emploi.

14.03

Pour les fins du présent article, l'avis prévu au paragraphe 14.02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'ancienneté telle que définie à l'article 15.01.

ARTICLE 15

ANCIENNETE

15.01

L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier et se calcule au trente et un (31) mars de chaque année.

15.02

La date d'entrée en fonction à titre d'employé sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

15.03

L'employé 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 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 de travail pendant les douze (12) premiers mois;

66  
AB

MS

- 15.03 (suite)
4. absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
  5. congé de maternité prévu à la présente convention.
- 15.04 L'employé conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans les cas suivants: absence pour accident ou maladie ainsi qu'accident de travail ou maladie occupationnelle du treizième (13e) mois au vingt-quatrième (24e) mois de cet accident ou maladie.
- 15.05 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
1. abandon volontaire de son emploi;
  2. renvoi;
  3. refus ou négligence de l'employé mis à pied selon les dispositions de l'article 16, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier du rappel sans excuse jugée valable par l'employeur. L'employé doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
  4. mise à pied excédant douze (12) mois;
  5. absence pour maladie ou accident ainsi qu'accident de travail ou maladie occupationnelle après le vingt-quatrième (24e) mois d'absence. L'employé perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.
- 15.06 Dans les quarante-cinq (45) 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 employés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom
  - adresse
  - date d'entrée
  - titre d'emploi
  - salaire
  - ancienneté

ARTICLE 16

PROCEDURE DE MISE A PIED

- 16.01 Dans le cas d'une fermeture partielle ou complète des établissements du Gentilhomme, ou dans le cas d'une pénurie de travail, l'ancienneté de chaque employé détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:
1. dans un titre d'emploi à l'intérieur d'une unité de travail donnée, l'employé de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté;

EE.  
AB

MB

16.01 (suite)

2. l'employé peut déplacer dans une autre unité de travail l'employé d'un même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

L'employé le moins ancien dans un titre d'emploi peut déplacer dans un autre titre d'emploi, l'employé ayant le moins d'ancienneté mais à condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de classification dans ce titre d'emploi et qu'il soit jugé apte pour la fonction. Cependant, dans cette éventualité, l'employé doit recevoir le nouveau titre d'emploi et son salaire doit être conforme au taux de salaire prévu pour son nouveau titre d'emploi.

16.02 L'employé qui doit être reclassifié en vertu du paragraphe précédent reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

16.03 Lors de fermeture partielle, les employés visés doivent recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Une copie de cet avis est envoyée au syndicat. Cependant, lors de la fermeture totale de l'établissement, les employés doivent recevoir un avis écrit de mise à pied au moins huit (8) semaines à l'avance. Une copie de cet avis est envoyée au syndicat.

ARTICLE 17. TITRE D'EMPLOI

17.01 L'employé reçoit le titre d'emploi rattaché à l'ensemble de ses tâches les plus significatives.

Nonobstant le paragraphe précédent, le transfert ou la rétrogradation d'un employé sera régi par les dispositions prévues à l'article 18.

ARTICLE 18 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION

18.00 Promotion

Désigne la nomination d'un employé d'un poste à un autre comportant un taux de salaire plus élevé.

Transfert

Désigne l'affectation d'un employé d'un poste à un autre sans changement de titre d'emploi ou sans que le changement de titre d'emploi ne comporte de modification du taux de salaire.

Rétrogradation

Désigne la nomination d'un employé d'un poste à un autre comportant un taux de salaire moins élevé.

EE.  
As

18.01

Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou lorsqu'une vacance se produit sur un poste couvert par l'accréditation et que l'employeur décide de le combler, après modification au besoin, le poste doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours.

Les postes nouvellement créés ou les postes devenus vacants seront régis par les exigences du titre d'emploi adoptés par le Conseil d'administration des Etablissements du Gentilhomme Inc.

Les indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre d'emploi du poste
2. les tâches caractéristiques de l'emploi
3. les qualifications exigées pour son exercice
4. les taux de salaire
5. la période d'affichage

18.02

Le poste vacant ou nouvellement créé sera comblé par le candidat ayant le plus d'ancienneté à la condition, toutefois, qu'il puisse satisfaire aux exigences moindres de la tâche. L'employeur déterminera les qualifications requises qui sont en relations normales et directes avec la tâche à accomplir. L'employé pourra retrouver son ancien poste avec le titre d'emploi qui y est afférent de même que le taux de salaire correspondant dans un délai de soixante (60) jours de calendrier s'il ne répond pas aux exigences de la tâche. Le syndicat sera avisé des motifs justifiant ce geste. Si les motifs ne sont pas en relation directe ou normale avec la tâche à accomplir, le salarié peut contester dans les dix (10) jours.

18.03

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

18.04

L'employé promu reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le taux de salaire prévu à ce titre et ce, à partir de la date de sa nomination.

18.05

- a) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les tâches caractéristiques de son emploi pour cause, soit d'invalidité, soit d'incompétence, soit de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer lesdites tâches, l'employeur ou le représentant désigné à cette fin peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de l'employé. Le cas échéant, il doit en prévenir l'employé au moyen d'un avis écrit avec copie au syndicat lui indiquant les motifs de sa décision de prendre telles mesures et le nouveau titre d'emploi qui pourrait être envisagé.
- b) Selon qu'il reconnaît ou non le bien-fondé de la décision de l'employeur, l'employé doit dans les vingt et un (21) jours de la réception de l'avis qui lui est signifié:
  - 1) soit présenter au directeur général une demande écrite de réévaluation de son dossier professionnel en vue de sa rétrogradation;
  - 2) soit en appeler directement à la première étape de la procédure des griefs des motifs donnés dans l'avis qui lui a été signifié.

EE  
AS

JP

18.05

(suite)

- c) A défaut de prendre, dans le délai prescrit, l'une ou l'autre des deux (2) dispositions prévues au paragraphe b) qui précède, l'employé est réputé avoir abandonné son emploi et remis sa démission.
- d) Selon le cas, le traitement annuel de base de l'employé est établi de la façon suivante:
  - 1) dans le cas de rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend l'employé inhabile à exercer les tâches caractéristiques de son emploi, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau titre d'emploi de l'employé établi en fonction des exigences d'admissibilité de ce nouveau titre d'emploi;
  - 2) dans le cas de rétrogradation pour cause d'invalidité, le traitement annuel de base ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation pourvu que celui-ci ne dépasse pas le taux prévu pour l'emploi auquel il est rétrogradé.

18.06

La promotion, le transfert et la rétrogradation n'affectent pas la date d'avancement d'échelon.

ARTICLE 19

HYGIENE ET SECURITE

19.01

En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois de la province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

19.02

Tout grief d'un employé ou de plusieurs employés relatif à l'hygiène ou à la sécurité au travail est référé à la procédure de griefs.

ARTICLE 20

CHARGES PUBLIQUES

20.01

Sous réserve des dispositions du paragraphe 20.02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires ou d'un centre hospitalier ou d'un centre de services sociaux ou d'un centre d'accueil ou occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après avoir informé le directeur général dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

20.02

L'employé qui se présente candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration, d'un centre de services communautaires ou d'un centre hospitalier ou d'un centre d'accueil à temps complet, a le droit, après en avoir informé le directeur général dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection. S'il est élu, il a droit à un congé sans solde pour une période de deux (2) ans.

66  
AB

- 20.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 20.01, un employé ne peut occuper une fonction prévue au dit paragraphe si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

ARTICLE 21 JURE OU TEMOIN

- 21.01 L'employé convoqué sous l'autorisation d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 21.02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.
- 21.03 L'employé appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours qui précèdent ou qui suivent ledit jour. A défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent-cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.
- 21.04 L'employé appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, en-dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 21.05 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément aux paragraphes 21.02, 21.03 ou 21.04 ci-haut est assujetti aux dispositions de la présente convention concernant les frais de voyage.
- 21.06 Le traitement régulier de l'employé dans les dispositions prévues au présent article sera établi en soustrayant les allocations monétaires versées par la Cour et/ou les parties.
- 21.07 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention.

ARTICLE 22 HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et trente minutes (37.30). La semaine de travail est effectuée du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de sept heures (7). Les heures de travail sont effectuées consécutivement et réparties entre huit heures (8) et dix-sept heures et trente minutes (17.30) à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trente minutes (30) et d'au plus une heure et trente minutes (1.30).

22.02

L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus au paragraphe 22.01 et établir tout autre régime lorsque l'efficacité du service l'exige.

EE  
AB

ML  
ML

- 22.03 L'employeur avise l'employé concerné et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions du paragraphe 22.02.
- L'employé peut dans les vingt et un (21) jours de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs, directement à la deuxième (2e) étape pour contester la décision de l'employeur.
- 22.04 Lorsque la semaine régulière de travail d'un employé, tel que prévu aux paragraphes 22.01 et 22.02, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine régulière de travail.
- 22.05 Tout employé dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sauf pour les employés dont les fonctions comportent de travailler pendant cette période. Le moment de la prise de ce repos sera déterminé par l'employeur.
- 22.06 Sous tout nouveau régime d'heures de travail établi en vertu du paragraphe 22.02, les employés visés ont droit à deux (2) jours consécutifs de repos si leur semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs.

ARTICLE 23

SURTEMPS

- 23.01 Tout travail requis d'un employé par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, est considéré comme surtemps et rémunéré à raison d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le traitement régulier de l'employé selon la formule prescrite au paragraphe 23.06.
- 23.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le travail qu'un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en surtemps s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.
- 23.03 Lorsqu'un employé est requis d'effecteur en surtemps immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail ou une journée de congé travaillée en surtemps, un travail continu d'une durée minimum de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en surtemps. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ), interrompre son travail en surtemps à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.
- Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) est rémunérée en taux de surtemps applicable et l'employé a droit en outre à une indemnité de deux dollars et cinquante (2,50\$) en compensation du coût du repas.

*EE*  
*Os*

*Os*  
*Os*

23.03 (suite)

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes:

déjeuner: 7.00 à 8.00 heures  
dîner: 12.00 à 13.00 heures  
souper: 18.00 à 19.00 heures

23.04 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à temps simple.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avec la période régulière de travail de l'employé.

23.05 Aux fins de payer le surtemps, le taux horaire s'obtient en divisant son traitement annuel par le produit du nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail multiplié par 52.18 semaines.

23.06 Le travail de surtemps est confié en priorité aux employés visés par cette convention collective et travaillant dans le service où le surtemps est requis et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

23.07 Les paragraphes qui précèdent ne s'appliquent pas aux employés qui, en raison de la nature de leurs fonctions, fixent eux-mêmes leurs heures hebdomadaires et quotidiennes, ni aux employés dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

ARTICLE 24 VERSEMENT DES GAINS

24.01 La paie des employés leur est versée par chèque à tous les jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

24.02 Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

24.03 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les quinze (15) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail.

24.04 Les sommes dues pour du travail en surtemps sont payées dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

24.05 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les trente (30) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date de jugement.

*E. G.  
Os*

*[Signature]*

- 24.06 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt à dix pour cent (10%) à compter de l'expiration du délai de trente (30) jours. De plus, les montants payables suivant les dispositions des paragraphes 24.04 et 24.05 portent intérêt à dix pour cent (10%) à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours du moment où la créance est liquide et exigible.
- 24.07 Le traitement régulier quotidien d'un employé s'obtient en divisant son traitement annuel par trois cent soixante-cinq (365) (trois cent soixante-six (366) s'il s'agit d'une année bissextile), en multipliant par quatorze (14) le quotient ainsi obtenu et en divisant le produit résultant de l'opération précédente par dix (10).
- 24.08 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congé de maladie et de vacances.
- 24.09 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement.

ARTICLE 25

REMUNERATION

- 25.01 Les employés sont rémunérés suivant les taux de traitement horaires prévus pour chaque titre d'emploi de la présente convention collective.
- 25.02 Tout employé au service de l'employeur bénéficie aux dates ci-après indiquées des augmentations suivantes:
- AB*
- 1) Six pour cent (6%) sur le taux horaire du premier (1er) juillet, <sup>1984</sup> pour la période du premier (1er) juillet 1984 au trente (30) juin 1985; *AB*
  - 2) six pour cent (6%) sur le taux horaire du trente (30) juin 1985, pour la période du premier (1er) juillet 1985 au trente (30) juin 1986. *AB*
- 25.03 Le versement du traitement sur la base des taux prévus à la présente convention collective devra débuter au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention.

*66*  
*AB*

*AB*  
*MP*

- 25.05 Advenant le cas où l'employeur établit de nouveaux titres d'emploi couverts par le certificat d'accréditation, la rémunération de tout nouveau poste sera fixée par entente entre les parties.
- 25.06 A défaut d'entente, l'employé pourra loger un grief.
- 25.07 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention, l'employeur:
- a) précise le titre d'emploi de chaque employé;
  - b) procède à la désignation des nouveaux titres d'emploi qui s'imposent.
- 25.08 L'employé affecté à la coordination des travaux de tonte de pelouse reçoit une prime de soixante-dix-sept dollars (77,00\$) par semaine pour le temps qu'il y est affecté.
- 25.09 Tout avancement d'échelon sera accordé à l'employé chaque année sur rendement satisfaisant à la date anniversaire qui lui est déterminée en fonction de sa scolarité et expérience pertinente pour le poste lors de son "intégration". Pour l'employé embauché après la signature de la convention collective, l'avancement d'échelon sera accordé à la date anniversaire de son entrée en fonction.
- 25.10 A compter de la date de signature de la présente convention, un employé appelé par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin, à remplacer temporairement un supérieur ou un chef d'équipe reçoit, pour la durée du remplacement, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée de son remplacement pourvu que celui-ci ne soit pas d'une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 26

VACANCES

- 26.01 Au cours des douze (12) mois qui suivent le trente et un (31) mars de chaque année, un employé a droit, suivant la durée de son ancienneté mais sujet aux dispositions du paragraphe 26.02, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée comme suit:

Ancienneté au trente et un (31) mars:	Accumulation des crédits de vacances du premier (1er) avril au trente et un (31) mars (jours ouvrables)
Moins de deux (2) ans:	un (1) jour par mois
Deux (2) ans et moins de cinq (5) ans:	quinze (15) jours (3 semaines)
Cinq (5) ans et plus:	vingt (20) jours (4 semaines)

E.G.  
As

CB  
WJ

- 26.02 L'employé en vacances reçoit le dernier jour ouvrable précédant son départ pour vacances le traitement auquel il a droit pour la période couverte par lesdites vacances.
- 26.03 En cas de cessation définitive d'emploi:
- a) L'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au trente et un (31) mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que prévu aux paragraphes 26.01 et 26.02.
  - b) Il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le premier (1er) avril qui précède immédiatement son départ établi suivant les dispositions des paragraphes 26.01 et 26.02. L'ancienneté s'appréciant cependant au premier (1er) avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.
- 26.04 Les employés choisissent, par ordre d'ancienneté de service, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du directeur général, qui tient compte des nécessités de son service. Au cours du mois d'avril, la liste des vacances est affichée à la vue des employés visés.
- 26.05 Sauf permission expresse du directeur général ou de son représentant désigné à cette fin de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du directeur général, par périodes de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du directeur général, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, cinq (5) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés.
- 26.06 Si un ou des jours fériés et chômés prévus à l'article 29 coïncident avec la période de vacances annuelles d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 26.07 Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le directeur général ou son représentant désigné à cette fin doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.
- 26.08 Lorsqu'un employé, après avoir cédulé ses vacances, désire changer son choix, le directeur général peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé.
- 26.09 Nonobstant la teneur des articles 26.04 et 26.08 inclusivement, il est convenu que les employés devront prendre dix (10) jours de leur crédit annuel de vacances au cours du mois de juillet de chaque année pendant les vacances de l'industrie de la construction. L'employé qui n'aura pas les dix (10) jours de crédits annuels de vacances nécessaires sera en congé sans solde pour les jours non supportés par un crédit annuel de vacances.

E.E.  
AS

26  
26

ARTICLE 27

JOURS FERIES ET CHOMES

- 27.01 Pour les fins de la présente convention, les treize (13) jours énumérés à l'appendice "A" sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.
- 27.02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 27.01 reçoit pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération au taux de surtemps en plus de voir son traitement régulier maintenu comme prévu au paragraphe 27.01
- 27.03 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 27.01, un employé doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours il ne soit en permis d'absence avec traitement ou absent pour maladie. Cependant, si l'employé est absent pour maladie, il doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence et un certificat médical.

ARTICLE 28

CONGES SOCIAUX

- 28.01 L'employé a droit, sur demande présentée au directeur général ou à son représentant désigné à cette fin, au moyen du formulaire prescrit à cette fin, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:
- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
  - b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
  - c) la naissance ou l'adoption d'un enfant: une (1) journée, celle de la naissance, de l'adoption ou du baptême de l'enfant;
  - d) le décès de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - e) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles.
  - f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - g) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;
  - h) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année contractuelle.
- 28.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 28.01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

EE  
As

EB  
[Signature]

28.03 L'employé n'a droit à un permis d'absence sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes e) et g) du paragraphe 28.01 que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) milles du lieu de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à un jour chômé additionnel.

28.04 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande au directeur général ou à son représentant désigné à cette fin et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci dans le formulaire remis par l'employé au sous-chef ou à son représentant désigné à cette fin.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le directeur général ou son représentant désigné à cette fin, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

ARTICLE 29

REGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

29.01 Les régimes d'assurance-vie, de base d'assurance-maladie et d'assurance-salaire en vigueur actuellement et de "L'alliance Mutuelle Vie" sont maintenus.

- a) Tout employé engagé à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75%) du temps plein dans un emploi régulier bénéficie des régimes mentionnés après un mois d'ancienneté et l'employeur verse sa contribution pour cet employé.
- b) Tout employé engagé à temps partiel, travaillant plus de vingt (20) heures par semaine mais moins de soixante-quinze pour cent (75%) du temps plein dans un emploi régulier bénéficie des régimes mentionnés après trois mois d'ancienneté et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

29.02 La contribution de l'employeur à l'ensemble de ces régimes quant à tout employé ne peut excéder deux pour cent (2%) de son traitement.

29.03 Quelle que soit la durée de l'absence, l'employeur ou le représentant désigné à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

29.04 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

EE.  
AB

AB  
AB

29.04

(suite)

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence. S'il y a abus ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs, l'employeur peut exiger la production d'un certificat médical. Le contenu de ce certificat médical est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la région même où demeure l'employé.

Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de l'employé sera soumise pour adjudication finale à un troisième médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

29.05

A la fin de chaque mois de service au cours duquel l'employé a eu droit à son traitement, on lui crédite un jour ouvrable de congés de maladie. Pour que le crédit d'un jour lui soit attribué, l'employé doit avoir eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois. Dans le cas contraire, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

29.06

A tout nouvel employé de l'entreprise qui a accumulé dix (10) jours de congés de maladie, l'employeur paiera à la fin du mois le congé de maladie qui lui est crédité à cinquante pour cent (50%) de sa valeur brute à la date où le paiement est effectué.

29.07

Les employés actuels de l'entreprise qui désirent bénéficier de la disposition de l'article 29.06 peuvent faire une demande écrite à cet effet. Si tel est le cas, l'article 29.06 sera appliqué à cet employé sur une base permanente.

29.08

L'employeur fournit à chaque employé un état du solde de sa réserve de congé de maladie établi au trente et un (31) mars de chaque année.

29.09

L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées par le sous-paragraphe 29.05 mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Cette disposition s'applique également à l'employé avec droit de rappel à compter du moment de sa mise à pied.

29.10

Remboursement de crédits de congé de maladie:

L'employeur paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une année de service continu au moment de son départ par démission, destitution, révocation, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèce correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congé de maladie accumulés à titre d'employé de l'entreprise et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèce payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

*E. E.*  
*As*

*[Signature]*

29.11 Tout employé a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie jusqu'à concurrence de cent trente-deux (132) jours. A la place dudit congé de pré-retraite, l'employé qui le désire peut recevoir une gratification de ses crédits de congé de maladie sur la base de son traitement au moment de sa mise à la retraite. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

29.12 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial de toutes les prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi de la Régie d'assurance-automobile du Québec, du Régime de rentes du Québec, de la Loi des Accidents du travail et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas particulier où l'invalidité résulte d'une cause donnant droit à des prestations versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ), les dispositions suivantes s'appliquent:

- 1) si le salarié a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse au salarié la différence entre son salaire net, tel que défini ci-après et la prestation versée par la RAAQ; durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au Régime d'assurance-chômage et au Régime de retraite.

- 2) Si le salarié est à même de recevoir des prestations d'assurance-salaire, il reçoit la différence entre les prestations s'il en est, et celles versées par la RAAQ.

pour recevoir les prestations prévues à la présente clause, le cas échéant, un salarié doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable par la RAAQ.

ARTICLE 30

REGIME DE RETRAITE

30.01

Le régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) est maintenu.

ARTICLE 31

CONGE DE MATERNITE

31.01

Une employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée totale de vingt (20) semaines excluant la semaine de la naissance de l'enfant.

Sous réserve de ce qui précède, le congé de maternité prévu à l'alinéa précédent doit être réparti durant la période s'étendant entre le début de la dixième (10e) semaine avant la semaine prévue à l'accouchement et la fin de la vingtième (20e) semaine après la semaine de la naissance de l'enfant.

*G. G.*  
*Q.B.*

*Q.B.*  
*Q.P.*

- 31.02 Dans le cas d'une fausse couche qui survient après les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employée a droit à un congé d'une durée totale de vingt (20) semaines. Dans le cas d'une fausse couche qui survient durant les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employée a droit à un congé d'une durée totale de six (6) semaines.
- 31.03 Sur recommandation de son médecin confirmée par certificat, l'employée enceinte peut quitter son travail avant la période prévue au paragraphe 31.01 ou 31.02. De même, durant la grossesse d'une employée qui continue à travailler, l'employeur peut exiger de cette employée la production d'un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation.
- 31.04 A la fin de la période qui suit la naissance de l'enfant ou une fausse couche, laquelle période est établie par l'employée conformément aux dispositions du paragraphe 31.01 ou 31.02, l'employée reprend l'emploi qu'elle occupait, après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration de l'une ou l'autre des périodes prévues au présent paragraphe, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe 31.05 qui suit.
- 31.05 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 31.04 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, et elle est considérée comme étant absente pour cause de maladie.
- 31.06 L'employée absente pour grossesse ne reçoit pas de traitement durant son absence. Dans le but de recevoir un paiement tenant lieu de traitement, il lui est cependant loisible d'utiliser sa réserve de congés de maladie, le cas échéant, jusqu'à épuisement des crédits accumulés à son dossier au moment de son départ.
- Nonobstant ce qui précède, l'employeur verse à l'employé ayant un (1) an d'ancienneté au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme un montant égal à deux (2) semaines de prestations d'assurance-chômage: l'admissibilité à ce bénéfice disparaît avec la cessation de l'emploi.

ARTICLE 32

INDEMNITES DE DEPLACEMENT

- 32.01 Lorsqu'un employé, à la demande de l'employeur doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, l'employeur détermine les moyens de transport, de logement et de subsistance qui doivent être utilisés par l'employé à l'occasion de voyage ou d'assignation en tenant compte des facilités qu'il peut mettre lui-même à la disposition des employés visés.
- 32.02 Une dépense de voyage ou d'assignation doit, pour être remboursable, être nécessaire, raisonnable et avoir été réellement encourue.

*E.C.*  
*Os*

*MB*  
*MA*

32.03

La présentation de pièces justificatives ou de renseignements faux, inexacts ou incomplets, faite dans le but d'appuyer une réclamation, est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution ou la révocation et sans préjudice de tout autre recours permis par la loi.

32.04

Un déplacement autorisé par l'employeur effectué par un employé dans l'exercice de ses fonctions et au cours duquel il encourt des frais de transport, de logement ou de subsistance sera remboursé selon les barèmes suivants:

a) Transport en commun

L'employeur rembourse à un employé les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun dans l'exercice de ses fonctions.

Un employé qui, quoique requis d'utiliser un transport en commun utilise plutôt une automobile personnelle n'a droit qu'à une compensation égale au prix de ce transport en commun.

b) Taxi

L'employeur rembourse à un employé les frais réels encourus lors de l'utilisation d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions.

L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit toutefois être justifiée et réservée à des courtes distances dont il faut indiquer les points de départ et de destination.

c) Automobile personnelle

Un employé autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

de 0 à 8,000 km:	0,24\$ du kilomètre
de 8,001 à 18,000 km:	0,21\$ du kilomètre
de 18,001 à 26,000 km:	0,155\$ du kilomètre
de 26,001 km et plus:	0,135\$ du kilomètre

Un montant de 0,06\$ est ajouté aux indemnités prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée ou pour le transport, sur autorisation, d'une équipe de travail extérieur.

32.04 - C-1

Le calcul des indemnités à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel l'employé est affecté; un employé 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 l'employé exerce habituellement ses fonctions;
- 2) l'endroit où l'employé reçoit régulièrement ses instructions;
- 3) l'endroit où l'employé fait rapport de ses activités.

Le millage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par un employé lors de l'exercice de ses fonctions.

E.E.  
As

AB  
RJ

32.04 - C-2

Un employé qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, jusqu'à concurrence d'un maximum de cent dollars (100,00\$) et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

- a) Une fois par année financière, l'employé peut demander le moindre des deux (2) montants suivants, soit celui de sa prime d'assurance affaires, soit le maximum de cent dollars (100,00\$), dès qu'il a parcouru les premiers deux milles (2,000) milles 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) A la fin d'une année financière, l'employé qui n'a pas parcouru au moins deux milles (2,000) milles durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de cinq cents (0,05\$) pour le millage 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.

- C-3

Les frais de péage et de stationnement inhérents aux déplacements de l'employé dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables sur présentation de pièces justificatives.

- C-4

Lorsqu'il y a utilisation d'un transport en commun, d'un taxi ou de l'automobile personnelle, une pièce justificative de l'utilisation d'un des moyens de transport mentionnés doit être fournie.

32.04

d) Repas

Au cours de ses déplacements, l'employé a droit aux indemnités de repas qui sont payées en autant que le déplacement soit à l'extérieur de dix (10) milles du port d'attache ou à l'extérieur du territoire habituel de travail pour les employés du travail extérieur et lorsque:

- a) le départ en voyage s'effectue avant:  
7.30 heures ou 11.30 heures ou 17.30 heures
- b) le retour de voyage s'effectue après:  
13.30 heures ou 18.30 heures

*E.E.*  
*As*

*MB*  
*AS*

32.04 d) Repas (suite)

Les indemnités prévues sont les suivantes:

- 1) déjeuner: 3,50\$
- 2) dîner: 7,00\$
- 3) souper: 9,00\$

e) L'employeur rembourse les frais réels de logement encourus dans un établissement hôtelier sur présentation de pièces justificatives. Une indemnité supplémentaire de deux dollars (2,00\$) est également prévue pour chaque jour de coucher dans un établissement hôtelier.

Lorsqu'un employé, au cours d'un voyage autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, il a une indemnité de dix dollars (10,00\$).

ARTICLE 33 DUREE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au trente (30) juin 1986.

33.02 *As* A son expiration, la présente convention ~~est une convention~~ <sup>demeure en vigueur</sup> ~~intermédiaire~~ jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties. *As*

33.03 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties, après avoir lu, ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés, à Beauport le 20 ième jour du mois de août 1984.

LES ETABLISSEMENTS DU GENTILHOMME INC.  
MAURICE PERRON  
Président du conseil d'administration

*[Signature]*  
LUCIEN PELLETIER  
Comptable

SYNDICAT DES EMPLOYES DES MAISONS DE  
TRANSITION (CSN)

*[Signature]*  
*[Signature]*

*E.E.*

*As*

ANNEXE "A"

LISTE DES JOURS FERIES

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi-Saint  
Lundi de Pâques  
Fête de la St-Jean Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Veille de Noël  
Fête de Noël  
Lendemain de Noël  
Veille du Jour de l'An

Des treize (13) jours fériés, reconnus, onze (11) sont précisés ci-haut. Les deux (2) autres jours non précisés sont considérés comme étant des jours mobiles. La date à laquelle ils seront pris sera déterminée à la suite d'une entente entre l'employeur et le syndicat. A défaut d'une telle entente au premier (1er) avril d'une année, ces jours mobiles seront pris aux jours suivants:

Fête de Dollard ou Fête de la Reine  
Fête de l'Action de Grâce

*E.E.*  
*RS*

*[Signature]*

ANNEXE "B"

TAUX DE TRAITEMENT ET TITRE D'EMPLOI

Bédard André	10.66 hre plus \$77.00/sem.	Coordonnateur des travaux de pelouse Responsable de projets.
Cantin Jean Charles	10.02	Assistant à la production
Drolet Jean Jules	9.15	Menuisier d'atelier
Fiset Benoît	10.92	Millwright

19 juin 1984

*E.C.*  
*As*

*As*  
*MP*



Commission du Travail  
du Québec  
du commissaire général du travail

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **87 01 188**

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu  
ce document, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé **7642-2**

1ère convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 2069A-01**

Signature **87-01-12**

Reception **87-01-22**

Durée

Du **87-01-12**

Au **88-06-30**

Nombre de salariés régis par la convention collective

**5**

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés des Maisons de Transition</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Établissements du Gentilhomme Inc.</b> <b>400, Des Rocheuses</b> <b>Beauport, Qc</b> <b>G1C 4n2</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Affaires Sociales Inc.</b> <b>155 est, Boul. Charest</b> <b>Québec, Qc</b> <b>G1K 3G6</b> <b>Att: M. Yvan Cloutier</b>	Région <u>03-03</u> Activité <u>8289</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Si 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**

Remarques section with faint, illegible text.

Pour le commissaire général du travail

Signature *Thérèse Demers* Date **87-01-26**

Pour renseignements

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

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

093 (094)

**RECHERCHE**

Article 1  
Article 2  
Article 3  
Article 4  
Article 5  
Article 6  
Article 7  
Article 8  
Article 9  
Article 10  
Article 11  
Article 12  
Article 13  
Article 14  
Article 15  
Article 16  
Article 17  
Article 18  
Article 19  
Article 20  
Article 21  
Article 22  
Article 23  
Article 24  
Article 25  
Article 26  
Article 27  
Article 28  
Article 29  
Article 30  
Article 31  
Article 32  
Article 33  
Article 34  
Article 35

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE: LES ETABLISSEMENTS DU GENTILHOMME INC.

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DES MAISONS DE  
TRANSITION (CSN)

87 JUN 22 13:22

M.C.G.L.T.  
QUEBEC

TABLE DES MATIERES

		Page
Article 1	Interprétation .....	1
Article 2	Reconnaissance syndicale .....	2
Article 3	Droits et responsabilités .....	2
Article 4	Pratiques interdites .....	2
Article 5	Régime syndical .....	2
Article 6	Affichage d'avis du syndicat .....	4
Article 7	Réunions syndicales .....	4
Article 8	Absences pour activités syndicales .....	4
Article 9	Absences sans traitement .....	5
Article 10	Représentation syndicale .....	5
Article 11	Règlement des griefs .....	6
Article 12	Arbitrage .....	7
Article 13	Mesures disciplinaires .....	8
Article 14	Nomination à titre régulier .....	9
Article 15	Ancienneté .....	9
Article 16	Procédure de mise à pied .....	10
Article 17	Titre d'emploi .....	11
Article 18	Promotion, transfert, rétrogradation .....	11
Article 19	Hygiène et sécurité .....	13
Article 20	Charges publiques .....	13
Article 21	Juré ou témoin .....	14
Article 22	Heures de travail .....	14
Article 23	Surtemps .....	15
Article 24	Versement des gains .....	16
Article 25	Rémunération .....	17
Article 26	Vacances .....	18
Article 27	Jours fériés et chômés .....	20
Article 28	Congés sociaux .....	20
Article 29	Régime d'assurance-vie, maladie et salaire..	21
Article 30	Régime de retraite .....	23
Article 31	Congé de maternité .....	23
Article 32	Indemnités de déplacement .....	24
Article 33	Durée de la convention .....	27
Annexe "A"	Liste des jours fériés .....	28
Annexe "B"	Taux de traitement .....	29

A.B.  
J.G.L.  
ORIGINAL

Qh  
R

ARTICLE 1

INTERPRETATION

1.01

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

a) Employeur

Les Etablissements du Gentilhomme Inc. tel que stipulé dans les lettres patentes enregistrées le 4 juillet 1969.

b) Syndicat

Le syndicat des employés de maisons de Transition.

c) Unité de négociation

L'unité de négociation décrite à l'article 2 de la présente convention.

d) Employé

Une personne qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention.

e) Employé en période de probation

Tout employé embauché est en probation pour une période de six (6) mois à compter de la date de son entrée en fonction.

A moins de stipulation contraire, l'employé en période de probation bénéficie des avantages prévus dans la présente convention, sauf qu'il peut être remercié de ses services en tout temps durant sa période de probation sans possibilité de recours.

f) Employé régulier

Tout employé qui a complété sa période de probation.

g) Stagiaire

- A) Toute personne en détention, libération conditionnelle, en déjudiciarisation ou qui manifeste une instabilité d'emploi reliée à une forme de toxicomanie, qui profite d'un programme de réinsertion par le travail aux Etablissements du Gentilhomme Inc. Ce terme comprend également toute personne qui est passée par une des étapes précédentes et qui bénéficie d'un même programme pour une période n'excédant pas deux (2) ans.

Le stagiaire ne peut remplacer de façon régulière aucun des employés couverts par le certificat d'accréditation à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention collective.

- B) L'employeur ne procède à aucune mise à pied des employés réguliers pour les remplacer par des bénéficiaires de projets ou programmes de création d'emploi.

AB  
9-6-62

ARTICLE 2                    RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01                    L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent de négociation des employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail le 22 avril 1977, qui sont des salariés au sens du Code du travail.
- 2.02                    La convention collective ne s'applique pas aux stagiaires.

ARTICLE 3                    DROITS ET RESPONSABILITES

- 3.01                    Les Etablissements du Gentilhomme Inc. conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la présente convention contient une stipulation expresse au contraire.
- 3.02                    Les Etablissements du Gentilhomme Inc. est un organisme à but non lucratif dont la raison d'être est la réinsertion sociale des stagiaires et ses programmes et activités économiques sont établis en fonction des besoins de cette clientèle.
- 3.03                    Tout employé ayant dans le cadre de ses activités à prendre connaissance des dossiers des stagiaires est tenu à la plus haute confidentialité quant au contenu de ces dossiers.

ARTICLE 4                    PRATIQUES INTERDITES

- 4.01                    Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou 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 ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.
- Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir une tâche est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 5                    REGIME SYNDICAL

- 5.01                    Tout employé couvert par la présente convention collective doit devenir membre du syndicat dans les quarante-cinq (45) jours de la date de son entrée en fonction. Les employés déjà en poste lors de la signature de la présente convention collective doivent devenir membres du syndicat à compter de la date de signature. L'employeur n'est pas tenu de congédier un employé parce que le syndicat l'aurait expulsé de ses rangs. Toutefois, cet employé reste soumis aux stipulations de l'article sur la retenue syndicale.

AB  
J. G. G.

*[Signature]*

- 5.02 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 5.03 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 5.04 Lorsque le montant de la cotisation établie par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 5.05 Dans le cas d'un employé embauché après signature de la présente convention, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 5.06 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu du présent article par l'employeur, celui-ci transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste indiquant les nom et prénom, numéro d'assurance-sociale, adresse domiciliaire, statut, titre d'emploi, date d'entrée en fonction, date de naissance et traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.
- 5.07 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisations syndicales, il peut accepter de déduire ces arrérages par versements sur la paie de l'employé concerné. Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.
- 5.08 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisations syndicales de la paie d'un employé.
- 5.09 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention.
- 5.10 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 du travail ou du tribunal du travail pour le 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.
- 5.11 A la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

AB  
J. G. G.

AB

ARTICLE 6                    AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

- 6.01                    L'employeur met à la disposition du syndicat des tableaux servant exclusivement à des fins syndicales à des endroits appropriés dans l'entreprise.
- 6.02                    Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur des documents ne contenant aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 6.03                    Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.
- 6.04                    L'employeur rend disponible à chaque employé un exemplaire de la convention collective en vigueur.

ARTICLE 7                    REUNIONS SYNDICALES

- 7.01                    Le syndicat peut être autorisé par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin en dehors des heures de travail.
- 7.02                    Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

ARTICLE 8                    ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01                    Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales.
- 8.02                    La durée totale des absences permises aux employés pour participation aux activités syndicales ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois compris entre le trente et un (31) mars d'une année et le premier (1er) avril de l'année suivante.
- 8.03                    Le permis d'absence prévu au présent article n'est accordé que si toutes les conditions suivantes sont respectées:
- a) la demande doit être faite par écrit au directeur général ou à son représentant désigné à cette fin, avec le formulaire prescrit à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;
  - b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
  - c) la demande a été signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande;

AB  
J. G. G.

*Chy*

8.03 (suite)

d) La présence de l'employé au travail n'est pas essentielle à la bonne marche de l'unité administrative dont il fait partie.

8.04

Dans le cas de permis d'absence accordé en vertu du présent article, le traitement et les bénéfices marginaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat à l'employeur, selon la formule suivante:

- a) pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale au traitement brut de cet employé par jour ouvrable;
- b) pour chaque heure ouvrable d'absence, une somme égale au taux horaire de tel employé.

8.05

Le remboursement prévu au paragraphe 8.04 est payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de l'absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

A défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions du paragraphe 8.04 portent intérêt au taux de dix pour cent (10%) l'an à compter du trentième (30e) jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

#### ARTICLE 9

#### ABSENCES SANS TRAITEMENT

9.01

Un employé peut, pour un motif jugé valable par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce permis d'absence peut être renouvelé.

Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le directeur général ou le représentant désigné à cette fin.

9.02

S'il advenait qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

9.03

Sous réserve des dispositions de l'article 16, à son retour au travail, l'employé qui a obtenu un congé sans traitement se voit attribuer son poste qu'il détenait au moment du départ.

#### ARTICLE 10

#### REPRESENTATION SYNDICALE

10.01

Le syndicat peut nommer ou élire un représentant pour participer au règlement des griefs conformément aux articles 12 et 13 de la convention.

Les fonctions du représentant consistent à assister tout employé dans la formulation et la présentation d'un grief et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de griefs où la présence de l'employé est requise.

AB  
A. G. G.

W. R.

10.02 L'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de de griefs et il informe le syndicat de toute modification.

10.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des représentants syndicaux et informe l'employeur de toute modification.

ARTICLE 11 REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.  
Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.

11.02 Un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante:

a) Première étape:

L'employé, accompagné s'il le désire de son représentant syndical, soumet son grief par écrit au directeur général dans les vingt et un (21) jours de l'événement qui a donné lieu ou le met à la poste à l'adresse du directeur général à l'intérieur du délai prévu. Le directeur général doit répondre au grief par écrit dans les sept (7) jours suivant sa réception et il transmet une copie de sa réponse au représentant syndical.

b) Deuxième étape:

Si la réponse du directeur général ne satisfait pas l'employé, l'employé peut soumettre son grief par écrit dans les sept (7) jours suivant la réponse du directeur général, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti au Conseil d'administration ou au représentant désigné à cette fin.

Le Conseil d'administration ou le représentant désigné à cette fin rencontre le représentant syndical pour discuter du grief dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa soumission au Conseil d'administration ou au représentant désigné à cette fin.

La partie syndicale peut s'adjoindre une autre personne qu'elle désire à l'occasion de cette rencontre. Le Conseil d'administration ou le représentant désigné à cette fin rend sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours suivant cette rencontre. Une copie de cette décision est remise à l'employé.

11.03 Si plusieurs employés des Etablissements du Gentilhomme Inc. se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention ou s'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, présenter tel grief par écrit à la première étape de la procédure ci-haut mentionnée.

AB/  
A.G.G.

- 11.04 Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin.
- 11.05 Les délais prévus au présent article ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention en matière de procédure de griefs sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat. Les jours fériés, samedis et dimanches sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant.
- 11.06 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur par les représentants spécifiquement désignés aux fins du présent paragraphe et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

ARTICLE 12      ARBITRAGE

- 12.01 Si la décision prise à la rencontre avec le Conseil d'administration ou le représentant désigné à cette fin, ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, ou si la rencontre avec le Conseil d'administration ou son représentant désigné à cette fin n'a pas été tenue, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard vingt et un (21) jours suivant ladite décision ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision ou pour tenir la rencontre, elle en informe alors par écrit l'autre partie et l'arbitre dont il est question au paragraphe 12.02 au moyen du formulaire prescrit à cette fin par l'employeur après consultation avec le syndicat.
- 12.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du travail et de la main d'oeuvre de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée des arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main d'oeuvre.
- 12.03 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique doit procéder à l'audition du grief à l'intérieur d'une période de trente (30) jours. Il fixe la date d'audition. Il peut procéder ex parte si une des parties est absente.
- 12.04 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Dans les cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.
- 12.05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de règlement des griefs.

ABC.4.  
S

delr

- 12.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le pouvoir de le modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder des dommages et intérêts ni, si des sommes d'argent sont dues, ordonner le paiement d'intérêts sauf si l'employeur peut y être tenu en vertu d'une disposition spécifique de la convention.
- 12.07 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée et elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 12.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date d'audition à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée par écrit aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 12.09 Chaque partie acquitte les dépenses et salaires de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à cinquante pour cent (50%) par l'employeur et à cinquante pour cent (50%) par le syndicat. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de salaire pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu au paragraphe 11.03, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.
- 12.10 Si à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.
- 12.11 Les sommes monétaires que l'employeur peut être appelé à verser lors du règlement d'un grief ne peuvent excéder en valeur un montant supérieur à six (6) mois de traitement.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé auquel elle est appliquée selon la procédure des griefs ci-haut mentionnée.
- 13.02 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en expliquant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- 13.03 Tout grief de suspension ou de congédiement pour cause peut être réglé selon la procédure des griefs y compris l'arbitrage de la manière suivante:
- a) en maintenant la décision de l'employeur;
  - OU
  - b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande;
  - OU

AB  
J. G. Co.

Chap

13.03 (suite)

c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande;

OU

d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins ce qu'il a pu gagner ailleurs résultant d'une activité compensatoire à cette suspension ou à ce congédiement ou compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement.

13.04 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie pendant une période de trois (3) années consécutives d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

ARTICLE 14 NOMINATION A TITRE REGULIER

14.01 A l'expiration de la période d'emploi prescrite à l'article 1.01 e), l'employé en période de probation est nommé à titre régulier s'il est maintenu en fonction.

14.02 Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé en période de probation, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quatorze (14) jours avant de mettre fin à son emploi.

14.03 Pour les fins du présent article, l'avis prévu au paragraphe 14.02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'ancienneté telle que définie à l'article 15.01.

ARTICLE 15 ANCIENNETE

15.01 L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier et se calcule au trente et un (31) mars de chaque année.

15.02 La date d'entrée en fonction à titre d'employé sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

15.03 L'employé 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 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 de travail pendant les douze (12) premiers mois;

AB  
J. G. G.

Ala

- 15.03 (suite)
4. absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
  5. congé de maternité prévu à la présente convention.
- 15.04 L'employé conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans les cas suivants: absence pour accident ou maladie ainsi qu'accident de travail ou maladie occupationnelle du troisième (3e) mois au vingt-quatrième (24e) mois de cet accident ou maladie.
- 15.05 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
1. abandon volontaire de son emploi;
  2. renvoi;
  3. refus ou négligence de l'employé mis à pied selon les dispositions de l'article 16, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier du rappel sans excuse jugée valable par l'employeur. L'employé doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
  4. mise à pied excédant douze (12) mois;
  5. absence pour maladie ou accident ainsi qu'accident de travail ou maladie occupationnelle après le vingt-quatrième (24e) mois d'absence. L'employé perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.
- 15.06 Dans les quarante-cinq (45) 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 employés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom
  - adresse
  - date d'entrée
  - titre d'emploi
  - salaire
  - ancienneté
- ARTICLE 16                      PROCEDURE DE MISE A PIED
- 16.01 Dans le cas d'une fermeture partielle ou complète des établissements du Gentilhomme, ou dans le cas d'une pénurie de travail, l'ancienneté de chaque employé détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:
1. dans un titre d'emploi à l'intérieur d'une unité de travail donnée, l'employé de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté;

AB  
J. G. G.

Al R

16.01

(suite)

2. l'employé peut déplacer dans une autre unité de travail l'employé d'un même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

L'employé le moins ancien dans un titre d'emploi peut déplacer dans un autre titre d'emploi, l'employé ayant le moins d'ancienneté mais à condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de classification dans ce titre d'emploi et qu'il soit jugé apte pour la fonction. Cependant, dans cette éventualité, l'employé doit recevoir le nouveau titre d'emploi et son salaire doit être conforme au taux de salaire prévu pour son nouveau titre d'emploi.

16.02

L'employé qui doit être reclassifié en vertu du paragraphe précédent reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

16.03

Lors de fermeture partielle, les employés visés doivent recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Une copie de cet avis est envoyée au syndicat. Cependant, lors de la fermeture totale de l'établissement, les employés doivent recevoir un avis écrit de mise à pied au moins huit (8) semaines à l'avance. Une copie de cet avis est envoyée au syndicat.

ARTICLE 17

TITRE D'EMPLOI

17.01

L'employé reçoit le titre d'emploi rattaché à l'ensemble de ses tâches les plus significatives.

Nonobstant le paragraphe précédent, le transfert ou la rétrogradation d'un employé sera régi par les dispositions prévues à l'article 18.

ARTICLE 18

PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION

18.00

Promotion

Désigne la nomination d'un employé d'un poste à un autre comportant un taux de salaire plus élevé.

Transfert

Désigne l'affectation d'un employé d'un poste à un autre sans changement de titre d'emploi ou sans que le changement de titre d'emploi ne comporte de modification du taux de salaire.

Rétrogradation

Désigne la nomination d'un employé d'un poste à un autre comportant un taux de salaire moins élevé.

AB 6.6.  
A

*[Signature]*

- 18.01                   Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou lorsqu'une vacance se produit sur un poste couvert par l'accréditation et que l'employeur décide de le combler, après modification au besoin, le poste doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours.
- Les postes nouvellement créés ou les postes devenus vacants seront régis par les exigences du titre d'emploi adoptés par le Conseil d'administration des Etablissements du Gentilhomme Inc.
- Les indications devant apparaître sur les affichages sont:
1. le titre d'emploi du poste
  2. les tâches caractéristiques de l'emploi
  3. les qualifications exigées pour son exercice
  4. les taux de salaire
  5. la période d'affichage
- 18.02                   Le poste vacant ou nouvellement créé sera comblé par le candidat ayant le plus d'ancienneté à la condition, toutefois, qu'il puisse satisfaire aux exigences moindres de la tâche. L'employeur déterminera les qualifications requises qui sont en relations normales et directes avec la tâche à accomplir. L'employé pourra retrouver son ancien poste avec le titre d'emploi qui y est afférent de même que le taux de salaire correspondant dans un délai de soixante (60) jours de calendrier s'il ne répond pas aux exigences de la tâche. Le syndicat sera avisé des motifs justifiant ce geste. Si les motifs ne sont pas en relation directe ou normale avec la tâche à accomplir, le salarié peut contester dans les dix (10) jours.
- 18.03                   Aucun employé ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.
- 18.04                   L'employé promu reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le taux de salaire prévu à ce titre et ce, à partir de la date de sa nomination.
- 18.05                   a) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les tâches caractéristiques de son emploi pour cause, soit d'invalidité, soit d'incompétence, soit de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer lesdites tâches, l'employeur ou le représentant désigné à cette fin peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de l'employé. Le cas échéant, il doit en prévenir l'employé au moyen d'un avis écrit avec copie au syndicat lui indiquant les motifs de sa décision de prendre telles mesures et le nouveau titre d'emploi qui pourrait être envisagé.
- b) Selon qu'il reconnaît ou non le bien-fondé de la décision de l'employeur, l'employé doit dans les vingt et un (21) jours de la réception de l'avis qui lui est signifié:
- 1) soit présenter au directeur général une demande écrite de réévaluation de son dossier professionnel en vue de sa rétrogradation;
  - 2) soit en appeler directement à la première étape de la procédure des griefs des motifs donnés dans l'avis qui lui a été signifié.

ABJ. Co. Co.

alt +

18.05

(suite)

- c) A défaut de prendre, dans le délai prescrit, l'une ou l'autre des deux (2) dispositions prévues au paragraphe b) qui précède, l'employé est réputé avoir abandonné son emploi et remis sa démission.
- d) Selon le cas, le traitement annuel de base de l'employé est établi de la façon suivante:
  - 1) dans le cas de rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend l'employé inhabile à exercer les tâches caractéristiques de son emploi, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau titre d'emploi de l'employé établi en fonction des exigences d'admissibilité de ce nouveau titre d'emploi;
  - 2) dans le cas de rétrogradation pour cause d'invalidité, le traitement annuel de base ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation pourvu que celui-ci ne dépasse pas le taux prévu pour l'emploi auquel il est rétrogradé.

18.06

La promotion, le transfert et la rétrogradation n'affectent pas la date d'avancement d'échelon.

ARTICLE 19

HYGIENE ET SECURITE

19.01

En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois de la province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

19.02

Tout grief d'un employé ou de plusieurs employés relatif à l'hygiène ou à la sécurité au travail est référé à la procédure de griefs.

ARTICLE 20

CHARGES PUBLIQUES

20.01

Sous réserve des dispositions du paragraphe 20.02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires ou d'un centre hospitalier ou d'un centre de services sociaux ou d'un centre d'accueil ou occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après avoir informé le directeur général dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

20.02

L'employé qui se présente candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration, d'un centre de services communautaires ou d'un centre hospitalier ou d'un centre d'accueil à temps complet, a le droit, après en avoir informé le directeur général dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection. S'il est élu, il a droit à un congé sans solde pour une période de deux (2) ans.

AB  
J.C.C.

QTR

- 20.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 20.01, un employé ne peut occuper une fonction prévue au dit paragraphe si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

ARTICLE 21 JURE OU TEMOIN

- 21.01 L'employé convoqué sous l'autorisation d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 21.02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.
- 21.03 L'employé appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours qui précèdent ou qui suivent ledit jour. A défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent-cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.
- 21.04 L'employé appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, en-dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 21.05 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément aux paragraphes 21.02, 21.03 ou 21.04 ci-haut est assujéti aux dispositions de la présente convention concernant les frais de voyage.
- 21.06 Le traitement régulier de l'employé dans les dispositions prévues au présent article sera établi en soustrayant les allocations monétaires versées par la Cour et/ou les parties.
- 21.07 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention.

ARTICLE 22 HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38:45). La semaine de travail est effectuée du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de sept heures et 45 minutes (7:45). Les heures de travail sont effectuées consécutivement et réparties entre 7 heures et 45 minutes (7:45) et 17 heures (17:00) à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trente minutes (30) et d'au plus une heure et trente minutes (1:30).
- 22.02 L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus au paragraphe 22.01 et établir tout autre régime lorsque l'efficacité du service l'exige.

AB  
J.C.C.

OLR

- 22.03 L'employeur avise l'employé concerné et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions du paragraphe 22.02.
- L'employé peut dans les vingt et un (21) jours de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs, directement à la deuxième (2e) étape pour contester la décision de l'employeur.
- 22.04 Lorsque la semaine régulière de travail d'un employé, tel que prévu aux paragraphes 22.01 et 22.02, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine régulière de travail.
- 22.05 Tout employé dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sauf pour les employés dont les fonctions comportent de travailler pendant cette période. Le moment de la prise de ce repos sera déterminé par l'employeur.
- 22.06 Sous tout nouveau régime d'heures de travail établi en vertu du paragraphe 22.02, les employés visés ont droit à deux (2) jours consécutifs de repos si leur semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs.

ARTICLE 23

SURTEMPS

- 23.01 Tout travail requis d'un employé par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, est considéré comme surtemps et rémunéré à raison d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le traitement régulier de l'employé selon la formule prescrite au paragraphe 23.06.
- 23.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le travail qu'un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en surtemps s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.
- 23.03 Lorsqu'un employé est requis d'effecteur en surtemps immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail ou une journée de congé travaillée en surtemps, un travail continu d'une durée minimum de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en surtemps. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ), interrompre son travail en surtemps à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.
- Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) est rémunérée en taux de surtemps applicable et l'employé a droit en outre à une indemnité de deux dollars et cinquante (2,50\$) en compensation du coût du repas.

AB  
A. G. G.

*[Signature]*

23.03 (suite)

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes:

déjeuner: 7.00 à 8.00 heures  
dîner: 12.00 à 13.00 heures  
souper: 18.00 à 19.00 heures

23.04 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à temps simple.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avec la période régulière de travail de l'employé.

23.05 Aux fins de payer le surtemps, le taux horaire s'obtient en divisant son traitement annuel par le produit du nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail multiplié par 52.18 semaines.

23.06 Le travail de surtemps est confié en priorité aux employés visés par cette convention collective et travaillant dans le service où le surtemps est requis et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

23.07 Les paragraphes qui précèdent ne s'appliquent pas aux employés qui, en raison de la nature de leurs fonctions, fixent eux-mêmes leurs heures hebdomadaires et quotidiennes, ni aux employés dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

ARTICLE 24 VERSEMENT DES GAINS

24.01 La paie des employés leur est versée par chèque à tous les jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

24.02 Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

24.03 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les quinze (15) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail.

24.04 Les sommes dues pour du travail en surtemps sont payées dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

24.05 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les trente (30) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date de jugement.

AB  
A. G. G.

*[Signature]*

- 24.06 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt à dix pour cent (10%) à compter de l'expiration du délai de trente (30) jours. De plus, les montants payables suivant les dispositions des paragraphes 24.04 et 24.05 portent intérêt à dix pour cent (10%) à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours du moment où la créance est liquide et exigible.
- 24.07 Le traitement régulier quotidien d'un employé s'obtient en divisant son traitement annuel par trois cent soixante-cinq (365) (trois cent soixante-six (366) s'il s'agit d'une année bissextile), en multipliant par quatorze (14) le quotient ainsi obtenu et en divisant le produit résultant de l'opération précédente par dix (10).
- 24.08 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congé de maladie et de vacances.
- 24.09 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement.

ARTICLE 25

REMUNERATION

- 25.01 Les employés sont rémunérés suivant les taux de traitement horaires prévus pour chaque titre d'emploi de la présente convention collective.
- 25.02 Tout employé au service de l'employeur bénéficie aux dates ci-après indiquées des augmentations suivantes:
- 1) Cinq pour cent (5%) sur le taux horaire du trente (30) juin, pour la période du premier (1er) juillet 1986 au trente (30) juin 1987;
  - 2) Quatre pour cent (4%) sur le taux horaire du trente (30) juin, pour la période du premier (1er) juillet 1987 au trente (30) juin 1988.
- 25.03 Le versement du traitement sur la base des taux prévus à la présente convention collective devra débiter au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention.

AB  
S.E.C.

OR

- 25.05 Advenant le cas où l'employeur établit de nouveaux titres d'emploi couverts par le certificat d'accréditation, la rémunération de tout nouveau poste sera fixée par entente entre les parties.
- 25.06 A défaut d'entente, l'employé pourra loger un grief.
- 25.07 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention, l'employeur:
- a) précise le titre d'emploi de chaque employé;
  - b) procède à la désignation des nouveaux titres d'emploi qui s'imposent.
- 25.08 L'employé affecté à la coordination des travaux de tonte de pelouse reçoit une prime de soixante-dix-sept dollars (77,00\$) par semaine pour le temps qu'il y est affecté.
- 25.09 A compter de la date de signature de la présente convention, un employé appelé par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin, à remplacer temporairement un supérieur ou un chef d'équipe reçoit, pour la durée du remplacement, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée de son remplacement pourvu que celui-ci ne soit pas d'une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 26

VACANCES

- 26.01 Au cours des douze (12) mois qui suivent le trente et un (31) mars de chaque année, un employé a droit, suivant la durée de son ancienneté mais sujet aux dispositions du paragraphe 26.02, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée comme suit:

Ancienneté au trente et un (31) mars:	Accumulation des crédits de vacances du premier (1er) avril au trente et un (31) mars (jours ouvrables)
Moins de deux (2) ans:	un (1) jour par mois
Deux (2) ans et moins de cinq (5) ans:	quinze (15) jours (3 semaines)
Cinq (5) ans et plus:	vingt (20) jours (4 semaines)

AB  
A.G.G.

de R

- 26.02 L'employé en vacances reçoit le dernier jour ouvrable précédant son départ pour vacances le traitement auquel il a droit pour la période couverte par lesdites vacances.
- 26.03 En cas de cessation définitive d'emploi:
- a) L'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au trente et un (31) mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que prévu aux paragraphes 26.01 et 26.02.
  - b) Il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le premier (1er) avril qui précède immédiatement son départ établi suivant les dispositions des paragraphes 26.01 et 26.02. L'ancienneté s'appréciant cependant au premier (1er) avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.
- 26.04 Les employés choisissent, par ordre d'ancienneté de service, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du directeur général, qui tient compte des nécessités de son service. Au cours du mois d'avril, la liste des vacances est affichée à la vue des employés visés.
- 26.05 Sauf permission expresse du directeur général ou de son représentant désigné à cette fin de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du directeur général, par périodes de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du directeur général, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, cinq (5) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés.
- 26.06 Si un ou des jours fériés et chômés prévus à l'article 29 coïncident avec la période de vacances annuelles d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 26.07 Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le directeur général ou son représentant désigné à cette fin doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.
- 26.08 Lorsqu'un employé, après avoir cédulé ses vacances, désire changer son choix, le directeur général peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé.
- 26.09 Nonobstant la teneur des articles 26.04 et 26.08 inclusivement, il est convenu que les employés devront prendre dix (10) jours de leur crédit annuel de vacances au cours du mois de juillet de chaque année pendant les vacances de l'industrie de la construction. L'employé qui n'aura pas les dix (10) jours de crédits annuels de vacances nécessaires sera en congé sans solde pour les jours non supportés par un crédit annuel de vacances.

AB  
J. G. G.

Q. H.

ARTICLE 27            JOURS FERIES ET CHOMES

- 27.01            Pour les fins de la présente convention, les treize (13) jours énumérés à l'appendice "A" sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.
- 27.02            L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 27.01 reçoit pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération au taux de surtemps en plus de voir son traitement régulier maintenu comme prévu au paragraphe 27.01
- 27.03            Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 27.01, un employé doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours il ne soit en permis d'absence avec traitement ou absent pour maladie. Cependant, si l'employé est absent pour maladie, il doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence et un certificat médical.

ARTICLE 28            CONGES SOCIAUX

- 28.01            L'employé a droit, sur demande présentée au directeur général ou à son représentant désigné à cette fin, au moyen du formulaire prescrit à cette fin, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:
- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
  - b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
  - c) la naissance ou l'adoption d'un enfant: une (1) journée, celle de la naissance, de l'adoption ou du baptême de l'enfant;
  - d) le décès de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - e) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles.
  - f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - g) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;
  - h) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé pas année contractuelle.
- 28.02            Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 28.01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

AB  
J. G. G.

Q. G.

28.03 L'employé n'a droit à un permis d'absence sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes e) et g) du paragraphe 28.01 que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) milles du lieu de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à un jour chômé additionnel.

28.04 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande au directeur général ou à son représentant désigné à cette fin et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci dans le formulaire remis par l'employé au sous-chef ou à son représentant désigné à cette fin.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le directeur général ou son représentant désigné à cette fin, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

#### ARTICLE 29

#### REGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

29.01 Les régimes d'assurance-vie, de base d'assurance-maladie et d'assurance-salaire en vigueur actuellement et de "L'alliance Mutuelle Vie" sont maintenus.

a) Tout employé engagé à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75%) du temps plein dans un emploi régulier bénéficie des régimes mentionnés après un mois d'ancienneté et l'employeur verse sa contribution pour cet employé.

b) Tout employé engagé à temps partiel, travaillant plus de vingt (20) heures par semaine mais moins de soixante-quinze pour cent (75%) du temps plein dans un emploi régulier bénéficie des régimes mentionnés après trois mois d'ancienneté et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

29.02 La contribution de l'employeur à l'ensemble de ces régimes quant à tout employé ne peut excéder deux pour cent (2%) de son traitement.

29.03 Quelle que soit la durée de l'absence, l'employeur ou le représentant désigné à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

29.04 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

AB  
9.6.6.

Q.P.

29.04

(suite)

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence. S'il y a abus ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs, l'employeur peut exiger la production d'un certificat médical. Le contenu de ce certificat médical est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la région même où demeure l'employé.

Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de l'employé sera soumise pour adjudication finale à un troisième médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

29.05

A la fin de chaque mois de service au cours duquel l'employé a eu droit à son traitement, on lui crédite un jour ouvrable de congés de maladie. Pour que le crédit d'un jour lui soit attribué, l'employé doit avoir eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois. Dans le cas contraire, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

29.06

A tout nouvel employé de l'entreprise qui a accumulé dix (10) jours de congés de maladie, l'employeur paiera à la fin du mois le congé de maladie qui lui est crédité à cinquante pour cent (50%) de sa valeur brute à la date où le paiement est effectué.

29.07

L'employeur fournit à chaque employé un état du solde de sa réserve de congé de maladie établi au trente et un (31) mars de chaque année.

29.08

L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées par le sous-paragraphe 29.05 mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Cette disposition s'applique également à l'employé avec droit de rappel à compter du moment de sa mise à pied.

29.09

Remboursement de crédits de congé de maladie:

L'employeur paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une année de service continu au moment de son départ par démission, destitution, révocation, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèce correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congé de maladie accumulés à titre d'employé de l'entreprise et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèce payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

Abj. G. G.

Colin

29.10 Tout employé a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie jusqu'à concurrence de cent trente-deux (132) jours. A la place dudit congé de pré-retraite, l'employé qui le désire peut recevoir une gratification de ses crédits de congé de maladie sur la base de son traitement au moment de sa mise à la retraite. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

29.11 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial de toutes les prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi de la Régie d'assurance-automobile du Québec, du Régime de rentes du Québec, de la Loi des Accidents du travail et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas particulier où l'invalidité résulte d'une cause donnant droit à des prestations versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ), les dispositions suivantes s'appliquent:

- 1) si le salarié a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse au salarié la différence entre son salaire net, tel que défini ci-après et la prestation versée par la RAAQ; durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au Régime d'assurance-chômage et au Régime de retraite.

- 2) Si le salarié est à même de recevoir des prestations d'assurance-salaire, il reçoit la différence entre les prestations s'il en est, et celles versées par la RAAQ.

pour recevoir les prestations prévues à la présente clause, le cas échéant, un salarié doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable par la RAAQ.

ARTICLE 30

REGIME DE RETRAITE

30.01

Le régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) est maintenu.

ARTICLE 31

CONGE DE MATERNITE

31.01

Une employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée totale de vingt (20) semaines excluant la semaine de la naissance de l'enfant.

Sous réserve de ce qui précède, le congé de maternité prévu à l'alinéa précédent doit être réparti durant la période s'étendant entre le début de la dixième (10e) semaine avant la semaine prévue à l'accouchement et la fin de la vingtième (20e) semaine après la semaine de la naissance de l'enfant.

AB  
J.E.E.

*[Signature]*

- 31.02 Dans le cas d'une fausse couche qui survient après les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employée a droit à un congé d'une durée totale de vingt (20) semaines. Dans le cas d'une fausse couche qui survient durant les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employée a droit à un congé d'une durée totale de six (6) semaines.
- 31.03 Sur recommandation de son médecin confirmée par certificat, l'employée enceinte peut quitter son travail avant la période prévue au paragraphe 31.01 ou 31.02. De même, durant la grossesse d'une employée qui continue à travailler, l'employeur peut exiger de cette employée la production d'un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation.
- 31.04 A la fin de la période qui suit la naissance de l'enfant ou une fausse couche, laquelle période est établie par l'employée conformément aux dispositions du paragraphe 31.01 ou 31.02, l'employée reprend l'emploi qu'elle occupait, après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration de l'une ou l'autre des périodes prévues au présent paragraphe, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe 31.05 qui suit.
- 31.05 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 31.04 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, et elle est considérée comme étant absente pour cause de maladie.
- 31.06 L'employée absente pour grossesse ne reçoit pas de traitement durant son absence. Dans le but de recevoir un paiement tenant lieu de traitement, il lui est cependant loisible d'utiliser sa réserve de congés de maladie, le cas échéant, jusqu'à épuisement des crédits accumulés à son dossier au moment de son départ.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur verse à l'employé ayant un (1) an d'ancienneté au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme un montant égal à deux (2) semaines de prestations d'assurance-chômage: l'admissibilité à ce bénéfice disparaît avec la cessation de l'emploi.

ARTICLE 32

INDEMNITES DE DEPLACEMENT

- 32.01 Lorsqu'un employé, à la demande de l'employeur doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, l'employeur détermine les moyens de transport, de logement et de subsistance qui doivent être utilisés par l'employé à l'occasion de voyage ou d'assignation en tenant compte des facilités qu'il peut mettre lui-même à la disposition des employés visés.
- 32.02 Une dépense de voyage ou d'assignation doit, pour être remboursable, être nécessaire, raisonnable et avoir été réellement encourue.

AB  
J. G. G.

QR

32.03

La présentation de pièces justificatives ou de renseignements faux, inexacts ou incomplets, faite dans le but d'appuyer une réclamation, est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution ou la révocation et sans préjudice de tout autre recours permis par la loi.

32.04

Un déplacement autorisé par l'employeur effectué par un employé dans l'exercice de ses fonctions et au cours duquel il encourt des frais de transport, de logement ou de subsistance sera remboursé selon les barèmes suivants:

a) Transport en commun

L'employeur rembourse à un employé les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun dans l'exercice de ses fonctions.

Un employé qui, quoique requis d'utiliser un transport en commun utilise plutôt une automobile personnelle n'a droit qu'à une compensation égale au prix de ce transport en commun.

b) Taxi

L'employeur rembourse à un employé les frais réels encourus lors de l'utilisation d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions.

L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit toutefois être justifiée et réservée à des courtes distances dont il faut indiquer les points de départ et de destination.

c) Automobile personnelle

Un employé autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

de 0 à 8,000 km:	0,24\$ du kilomètre
de 8,001 à 18,000 km:	0,21\$ du kilomètre
de 18,001 à 26,000 km:	0,155\$ du kilomètre
de 26,001 km et plus:	0,135\$ du kilomètre

Un montant de 0,06\$ est ajouté aux indemnités prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravellée ou pour le transport, sur autorisation, d'une équipe de travail extérieur .

32.04 - C-1

Le calcul des indemnités à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel l'employé est affecté; un employé 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 l'employé exerce habituellement ses fonctions;
- 2) l'endroit où l'employé reçoit régulièrement ses instructions;
- 3) l'endroit où l'employé fait rapport de ses activités.

Le millage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par un employé lors de l'exercice de ses fonctions.

AB  
A. G. G.  
A. G. G.

AB

32.04 - C-2

Un employé qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, jusqu'à concurrence d'un maximum de cent dollars (100,00\$) et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

- a) Une fois par année financière, l'employé peut demander le moindre des deux (2) montants suivants, soit celui de sa prime d'assurance affaires, soit le maximum de cent dollars (100,00\$), dès qu'il a parcouru les premiers deux milles (2,000) milles 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) A la fin d'une année financière, l'employé qui n'a pas parcouru au moins deux milles (2,000) milles durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de cinq cents (0,05\$) pour le millage 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.

- C-3

Les frais de péage et de stationnement inhérents aux déplacements de l'employé dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables sur présentation de pièces justificatives.

- C-4

Lorsqu'il y a utilisation d'un transport en commun, d'un taxi ou de l'automobile personnelle, une pièce justificative de l'utilisation d'un des moyens de transport mentionnés doit être fournie.

32.04

d) Repas

Au cours de ses déplacements, l'employé a droit aux indemnités de repas qui sont payées en autant que le déplacement soit à l'extérieur de dix (10) milles du port d'attache ou à l'extérieur du territoire habituel de travail pour les employés du travail extérieur et lorsque:

- a) le départ en voyage s'effectue avant:  
7.30 heures ou 11.30 heures ou 17.30 heures
- b) le retour de voyage s'effectue après:  
13.30 heures ou 18.30 heures

AB  
A. G. G.

Q. L. P.

32.04 d) Repas (suite)

Les indemnités prévues sont les suivantes:

- 1) déjeuner: 3,50\$
- 2) dîner: 7,00\$
- 3) souper: 9,00\$

e) L'employeur rembourse les frais réels de logement encourus dans un établissement hôtelier sur présentation de pièces justificatives. Une indemnité supplémentaire de deux dollars (2,00\$) est également prévue pour chaque jour de coucher dans un établissement hôtelier.

Lorsqu'un employé, au cours d'un voyage autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, il a une indemnité de dix dollars (10,00\$).

ARTICLE 33 DUREE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au trente (30) juin 1988.

33.02 A son expiration, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

33.03 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties, après avoir lu, ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés, à Bécancour le 12 ième jour du mois de Janvier 1987.

LES ETABLISSEMENTS DU GENTILHOMME INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DES MAISONS DE TRANSITION (CSN)

Denis Dubé  
Alexandre

André Bedard  
Jean-Charles Gauthier

*Handwritten initials: M.B. J.E.C.*

*Handwritten signature: Orliz*

ANNEXE "A"

LISTE DES JOURS FERIES

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi-Saint  
Lundi de Pâques  
Fête de la St-Jean Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Veille de Noël  
Fête de Noël  
Lendemain de Noël  
Veille du Jour de l'An

Des treize (13) jours fériés, reconnus, onze (11) sont précisés ci-haut. Les deux (2) autres jours non précisés sont considérés comme étant des jours mobiles. La date à laquelle ils seront pris sera déterminée à la suite d'une entente entre l'employeur et le syndicat. A défaut d'une telle entente au premier (1er) avril d'une année, ces jours mobiles seront pris aux jours suivants:

Fête de Dollard ou Fête de la Reine  
Fête de l'Action de Grâces

AB  
J.G.G.

AB

ANNEXE "B"

A- TITRE D'EMPLOI ET ANCIENNETE

Nom	date d'emploi	Titre d'emploi
Bédard André	14-05-79	Coordonnateur, responsable de projets.
Breton Michel	26-11-84	Menuisier d'atelier
Cantin Jean Charles	11-06-81	Assistant à la production
Drolet Jean Jules	07-10-82	Menuisier d'atelier
Fiset Benoît	05-12-77	Millwright

B- Tout employé embauché est en probation pour une période de six (6) mois à compter de la date de son entrée en fonction.

Pendant cette période de probation, l'employé reçoit un taux de traitement inférieur de .50¢ l'heure que celui prévu à son titre.

AB  
J.C.C.

QTR