

No.

1077-03

NOM

Collège Marie de France

8



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Microfilmé

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1022921	3 781129

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	COLLEGE MARIE DE FRANCE	800630	781120	8063
A2				Employeur
A3	4635 CHEMIN DE LA REINE MARIE MTL P Q	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			M10077003	0100015
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	UN EMPLOI DE SERVICE #298	8063		
A5		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 03	A16 120	A17 6546	A18 063	A19 4	A20 18	A21 00	A22	A23 19
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus etab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un etab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus etab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus etab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. Locale éducation 11 Rég. Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSO	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Maurice — Bois-Francis 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinceale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

R06-06
8050 (10)

10077-03
15

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE

COLLEGE MARIE DE FRANCE
ci-après désigné "l'employeur"

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE
SERVICE LOCAL 298 F.T.Q.
ci-après désignée "l'union"

1978 - 1980

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

Timé Gohier
Président

MONTREAL
POSTE
1978 NOV 29 AM 10 22
BUREAU DU
COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR
EN C.N.F.
B.C.G.T. M.P.

ARTICLE 1

BUT

- 1.01 Le but visé par la présente convention collective de travail est de déterminer et de favoriser de bonnes conditions de travail pour les salariés régis par les dispositions des présentes.
- 1.02 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec justice et l'union s'engage à les encourager à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît par les présentes l'union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations du Travail du Québec, lequel se lit comme suit:
- "Tous les préposés à l'entretien et employés de la cuisine, salariés au sens du Code du travail."
- 2.02 A propos des conditions de travail, l'employeur et un salarié ne peuvent convenir d'une entente qui soit dérogatoire aux stipulations de la présente convention collective, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de l'union, par l'intermédiaire de son ou ses mandatés, et ce dans un délai de dix (10) jours de travail de la date de ladite entente.
- 2.03 L'employeur avisera, par écrit, l'union de tout congédiement et suspension, le jour même de toute telle décision en accompagnant tel avis de la substance des motifs de la décision en question.
- 2.04 Les employés exclus des unités de négociations ne rempliront aucun emploi régi par les certificats d'accréditation ce qui aurait pour effet de créer des mises à pied.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Il est entendu que l'employeur conserve son droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion subordonnément aux termes de la présente convention collective.

ARTICLE 4

DEFINITION DES TERMES

4.01 Les mots "salariés à l'essai" désignent tout salarié en voie de se qualifier pour devenir salarié régulier et qui n'a pas complété trente (30) jours de travail aux termes de la présente convention depuis sa dernière date d'entrée en service, et ce, à l'intérieur d'une période de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Les salariés à l'essai ont droit aux avantages prévus à la convention collective, mais ne peuvent recourir à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.

4.02 Les mots "salariés réguliers à temps complet" désignent tout salarié ayant terminé sa période d'essai et qui travaille normalement le nombre d'heures prévu à sa classification.

4.03 Les mots "salariés réguliers à temps partiel" désignent tout salarié ayant terminé sa période d'essai et qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification.

Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention. Toutefois, son salaire est calculé et payé au prorata de ses heures travaillées selon les échelles de salaires prévues à la présente convention. De plus, les bénéfices marginaux du salarié régulier à temps partiel sont ceux mentionnés ci-dessous, payables sous forme de pour cent (%) et versés sur chaque paie.

4.04 En cas d'exception, la période de probation de trente (30) jours de travail d'un salarié sera suspendue pour la durée des absences autorisées ou motivées.

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

- congé annuel (vacances)
- congé férié
- congé maternité
- maladie ou accident
- activités syndicales
- congé sans solde
- période d'affichage (article 10.05)
- congés sociaux

L'employeur devra combler le poste à même la liste d'employés s'étant déclarés disponibles pour travailler en dehors de leur équipe régulière de travail.

4.06 Si l'employeur rappelle un employé, il devra dans un tel cas, lui fournir au moins trois (3) heures de travail, payées en conformité avec l'article 12 de la présente convention collective.

4.07 Les employés seront appelés par ordre d'ancienneté; un employé qui refuse en trois (3) occasions d'accepter le rappel, sera rayé de ladite liste de rappel.

4.08 La liste de rappel comprend les salariés qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

4.09 Dans l'éventualité où cette absence est de plus de deux (2) jours, l'employeur pourra combler le poste en engageant un employé temporaire. Il devra alors aviser l'union de ce fait en lui faisant parvenir un avis comprenant les indications suivantes:

- identité du poste
- nom du titulaire
- durée possible de l'emploi
- salaire

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

5.01 A- Tout salarié régulier, membre en règle de l'union au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviennent par la suite, devront maintenir leur adhésion à l'union pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

5.01 B- Tous les nouveaux salariés, dans les trente (30) jours de calendrier, suivant la date de leur premier jour de travail devront devenir membres de l'union comme condition de maintien de leur emploi.

5.02 L'employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié parce que l'union l'aura éliminé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié restera soumis aux stipulations de l'article 6, paragraphe 1, des présentes.

ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE

6.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention, devront verser à l'union un montant égal à la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale de l'union, et l'employeur s'engage à retenir et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues, chaque mois au bureau de l'union.

- 6.02 L'employeur s'engage à fournir à l'union une fois par mois, une liste des nouveaux salariés, leur département et une liste des départs.
- 6.03 L'employeur s'engage à percevoir de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par l'union.
- 6.04 Si un employé est absent avec permission, en vacances ou malade, au temps de son initiation, cotisation et/ou prélèvements spéciaux, cette dite déduction devra être faite à la première paie qu'il recevra immédiatement après son retour au travail.

ARTICLE 7

AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 L'employeur mettra à la disposition de l'union des tableaux fermés qui serviront exclusivement à des fins syndicales.
- 7.02 Aucun document ne sera ainsi affiché et distribué dans ou sur la propriété de l'employeur, sans avoir été au préalable, soumis à la personne en charge du personnel ou son représentant.
- 7.03 L'emplacement et le nombre du ou des tableaux devra être déterminé par voie de négociation dans les trente (30) jours suivant la signature la présente convention.

ARTICLE 8

LIBERTE D'ACTION

- 8.01 L'union fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le nom de ses officiers locaux, de ses délégués, de ses représentants locaux et des membres du comité de griefs. Elle communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.
- 8.02 Sur demande écrite de l'union reçue par l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, un congé sans solde sera accordé à un représentant de l'union dûment autorisé afin qu'il assiste aux assemblées du comité aux conférences de l'union ou lorsque les affaires de l'union nécessiteront sa présence. Ledit avis devra spécifier la durée approximative de l'absence.

- 8.03 Les délégués de l'union pourront, sur demande écrite de l'union, reçue par l'employeur au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire pour accomplir des fonctions syndicales relatives aux négociations. Le nombre de ces délégués ne devra pas dépasser trois (3) et ils devront être de département différent, et de classification différente.
- 8.04 Les cédules de travail de ces délégués ne seront en aucune façon modifiées du fait desdites libérations.
- 8.05 Le représentant extérieur de l'union pourra rencontrer dans les lieux mêmes de travail et dans un endroit réservé à cette effet, durant les heures de travail, lorsque nécessaire, toute personne couverte par le certificat d'accréditation syndicale. La personne en charge du personnel et le représentant extérieur de l'union devront s'entendre quant à la date et au lieu de ces rencontres.
- 8.06 Dans le cas de règlement de griefs ou d'enquêtes relatives aux conditions de travail, le ou les représentants d'atelier seront autorisés lorsque nécessaire, sur demande à la personne en charge du personnel ou à sa représentante à s'absenter de leur travail. Cette absence sera sans perte de salaire.
- 8.07 Des représentants de l'union pourront rencontrer la direction sur rendez-vous durant les heures de travail.

ARTICLE 9

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 9.01 Tout grief, dispute, malentendu, pourront être soumis à la procédure suivante:
- Tout employé ou groupe d'employé ou l'union ayant un grief devra, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la connaissance de l'incident, le soumettre par écrit, à la personne agissant comme directrice du personnel qui devra répondre par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivantes.
- 9.02 Si la décision de la personne agissant comme directrice du personnel, n'est pas jugée satis-

faisante par les intéressés, ou si elle omet de répondre dans le susdit délai, les représentants des parties devront dans un délai de dix (10) jours se rencontrer.

- 9.03 Si les deux parties n'en viennent pas à une entente à la suite de cette rencontre, ou à la suite de rencontres ultérieures convenues par les parties, le tout sera référé à l'arbitrage selon les dispositions du Code du travail, dans les dix (10) jours suivant la dernière rencontre.
- 9.04 Les parties procèdent devant un arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, 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 d'arbitre du Conseil consultatif du travail et de la main d'oeuvre.
- 9.05 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont défrayés de la façon suivante: 50% par l'union et 50% par l'employeur.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

- 10.01 Définition de l'ancienneté:
- Aux fins de cette convention, l'ancienneté est définie comme la durée de service continu d'un employé, conformément aux définitions des termes exposés en l'article 4, le tout exprimé en années, en mois et en jours de calendrier.
- 10.02 Le droit d'ancienneté sera reconnu après l'expiration de la période de probation. Après cette période, ce droit sera acquis et produira tous ses effets rétroactivement au premier jour d'emploi.
- 10.03 Conservation et accumulation de l'ancienneté.
- Un employé conserve et accumule son ancienneté et tous les privilèges que celle-ci lui confère, à moins qu'il ne la perde pour les raisons suivantes:
- a- abandon volontaire de son emploi
 - b- congédiement pour cause juste et suffisante
 - c- mise à pied pour plus de 12 mois
 - d- refus, sans motif suffisant, de reprendre le travail dans les 10 jours ouvrables qui

suivent la réception de l'avis, par courrier recommandé, envoyé à la dernière adresse indiquée, de son rappel au travail par l'employeur e- absence de plus de 5 jours consécutifs sans pré-avis ou motif suffisant

10.04

Liste d'ancienneté

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

-nom	-salaire
-adresse	-no d'assurance sociale
-date d'entrée	-statut (temps complet, temps partiel)
-service	-ancienneté
-titre d'emploi	-quart de travail

10.05

Affichage des tâches

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

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- le titre et le libellé apparaissant à la convention
- le salaire
- le service ou le département
- la période d'affichage
- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel)
- le titre indicatif, le quart de travail

10.06

Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de la demande est transmise par l'employeur à l'union.

10.07

L'employé qui a fait application et qui a le plus d'ancienneté et les qualifications nécessaires obtiendra le poste ainsi affiché.

- 10.08 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination à l'union.
- 10.09 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 10.10 Aucun employé ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert sauf si cette promotion ou ce transfert a été obtenu suite à un affichage des tâches en conformité avec l'article 10.05
- 10.11 Mises à pied.
Au cas de mises à pied importantes, les employés visés devront recevoir un avis écrit d'au moins un mois de la part de l'employeur. Ce dernier devra également en aviser l'Union, en lui accordant le même délai. Le cas échéant, les employés ayant le moins d'ancienneté seront d'abord mis à pied. Dans le cas de rappel au travail, les employés retourneront au travail dans l'ordre inverse des mises à pied, c'est-à-dire que les employés ayant le plus d'ancienneté seront rappelés les premiers. Et tel rappel au travail par l'employeur se fera au moyen d'un avis par courrier recommandé, à la dernière adresse indiquée de l'employé, mentionnant l'ensemble des faits pertinents à son retour au travail.

ARTICLE 11

HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 A- La semaine régulière de travail pour tous les salariés assujettis à la présente convention sera de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de travail au Collège du lundi au vendredi.
- 11.01 B- Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche.
- 11.02 Les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée normale de travail. L'employeur devra attribuer ces périodes de repos intercalaires aux salariés, mais les salariés ne pourront prendre lesdites périodes de repos ni au début ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.
- 11.03 Le temps alloué pour les périodes de repas, sans paie, est d'un minimum de trente (30) minutes et d'un maximum d'une (1) heure.

11.04 Pour la durée de la présente convention, les salariés dont les heures de travail coïncident avec la période normale d'un repas auront droit de prendre ce repas à la cafétéria et sans frais. Il est cependant convenu que ce bénéfice sera limité à un repas par jour. Cependant, l'employeur ne fournira pas de repas pendant la période estivale et pendant les vacances de Pâques et Noël, il pourra ne fournir qu'un repas froid.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

12.01 Tout travail fait à la demande de l'employeur en plus des heures et des journées prévues à l'article 11.01 sera considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.

12.02 Tout temps supplémentaire sera fait par les employés qualifiés qui font normalement ce travail, et sera réparti sur une base de rotation de façon à obtenir une répartition équitable de ce surtemps entre les employés.

12.03 S'il y a un rappel au travail alors que l'employé a terminé sa période normale de travail depuis quinze (15) minutes, tel employé sera rémunéré au taux de temps et demi, avec une garantie de trois (3) heures à ce taux.

ARTICLE 13 EGALITE DE TRAITEMENT, LIBERTE CIVILE ET PRESCRIPTION

13.01 Libertés civiles: Les convictions personnelles d'un employé ne peuvent lui être opposées si elles ne sont pas prohibées par la loi.

13.02 Prescriptions: Aucune offense ne peut être opposée à un employé après un an de sa commission, pourvu qu'il n'y ait eu de répartition de l'acte reproché durant cette période.

ARTICLE 14 FETES CHOMEES ET PAYEES

14.01 L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année les jours de congés garantis, chômés et payés suivants:

La Veille du Jour de l'An	La Confédération
Le Jour de l'An	La Fête du travail

Le lendemain du Jour de l'An	L'Action de Grâces
Le Vendredi Saint	La Toussaint
Le Lundi de Pâques	La Vcille de Noel
Une (1) fête légale en mai	Le lendemain de Noel
La Saint Jean-Baptiste	Le Jour de Noel

14.02 Lorsque la célébration de l'un ou de l'autre des jours de congés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.

En l'absence de telle proclamation, les congés ci-haut décrits peuvent être reportés ou devancés par entente mutuelle. Par ailleurs, la Toussaint (congé mobile) sera observée et chômée lors de la fermeture en même temps que le reste du Collège.

14.03 Si un salarié est tenu de travailler durant l'un des jours fériés susmentionnés, l'employeur convient de le rémunérer au taux de salaire de temps et demi en plus du salaire au taux régulier auquel il a droit pour tel jour férié.

ARTICLE 15 CONGES SPECIAUX

15.01 A- Trois (3) jours de congés avec solde seront accordés à un salarié qui aura un minimum de un (1) an d'ancienneté, à l'occasion de son mariage.

15.01 B- Trois (3) jours de congé avec solde seront accordés au salarié à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, époux, épouse, enfant, beau-père et belle-mère.

15.01 C- Deux (2) jours de congé avec solde seront accordés au salarié à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: bru, gendre et grands-parents.

15.01 D- Un (1) jour de congé avec solde sera accordé au salarié à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant.

15.02 Ces congés sont accordés à la date du décès, à celle des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, et que l'employé assiste aux funérailles

Deux jours additionnels de congé avec solde sont accordés au salarié devant se rendre à plus de cent cinquante (150) miles de Montréal.

- 15.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention collective.
- 15.04 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiatement et/ou la Directrice du personnel et produire sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 15.05 Dans le présent article, "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt - quatre (24) heures.
- 15.06 L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour motif sérieux.

ARTICLE 16

VACANCES

16.01

Quantum de vacances

Tout salarié régi par la présente convention a droit, si à partir de sa dernière date d'embauchage:

A- Il a moins d'un (1) an de service, au 30 avril à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

Le salarié ayant moins de cinq (5) jours de congé payés peut cependant compléter une (1) semaine (sept jours de calendrier) à ses frais.

B- Il a au moins un (1) an de service, au 30 avril, à trois (3) semaines de congé annuel payés.

C- Il a au moins trois (3) ans de service, au 30 avril, à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

D- Il a au moins neuf (9) ans de service, au 30 avril, à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

16.02

Un salarié a droit à un jour supplémentaire de vacances, qui s'ajoutera à sa période de vacan-

ces normales, pour chaque jour férié prévu à la présente convention qui tombe pendant telle période de vacances.

- 16.03 Les vacances de tous les salariés sont prises entre le 15 juin et le 1er septembre, à moins d'entente entre les parties.
- 16.04 La rémunération du congé annuel est remise au salarié sur un chèque de paie séparé avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.
- 16.05 La période de service continu donnant droit aux vacances ci-haut mentionnées, s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 16.06 L'ancienneté dans le Collège, mais appliquée par classification dans le département, servira de critère pour le choix des dates de vacances.
- 16.07 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il aura droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.
- 16.08 Pour le salarié à temps partiel, il reçoit 2% pour chaque semaine de vacances auquel il a droit.

ARTICLE 17 SECURITE SOCIALE

17.01 Examen médical: l'examen médical annuel, de même que les différentes immunisations exigées par l'employeur, seront sans frais pour l'employé.

17.02 Congés de maladie

Tout salarié au service de l'employeur, à la date de la signature de la présente convention a droit à un jour et demi (1½) ouvrable de congé-maladie payé, par mois de service. Tous les jours de congés-maladie qu'un salarié a accumulés en vertu des systèmes précédents ou des conventions collectives précédentes, ne sont pas perdus et sont versés dans sa caisse maladie au même titre que ceux prévus dans la présente convention.

17.03

Accumulation et paiement

Tout salarié ayant accumulé des jours de maladie au 1er juillet 1978 recevra paiement de ces jours de maladie de la façon suivante:

A- le 1er juillet 1978, paiement du premier 50% des jours accumulés au 1er juillet 1978

B- le 31 décembre 1978, paiement du dernier 50% des jours accumulés au 1er juillet 1978.

Tout salarié au service de l'employeur recevra paiement au 1er juillet et le 1er janvier de chaque année de tous les jours de congé-maladie accumulés entre le 1er janvier au 30 juin et le 1er juillet au 31 décembre de l'année précédente.

17.04

Certificat médical

Le salarié doit informer l'employeur de sa maladie, autant que possible, dans la première journée de son absence pour avoir droit au paiement et, à son retour au travail, se présenter au responsable du personnel ou son représentant.

17.05

Accident de travail

Le salarié incapable de travail par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur est régi par les stipulations du présent article, sous réserve des dispositions suivantes:

A- Pendant les premiers soixante (60) jours de son incapacité totale, l'employeur ne peut être tenu de lui payer, en vertu du présent article, que la différence entre le montant de son salaire régulier et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi des accidents de travail. Les sommes payées en vertu du présent paragraphe sont proportionnellement déduites de la réserve de congés-maladie du salarié. En cas d'insuffisance de ladite réserve, l'employeur ne sera pas tenu d'effectuer les paiements prévus à ce paragraphe.

B- Pendant la durée de son incapacité totale qui excède les premiers soixante (60) jours, et pour une période ne dépassant pas un (1) an, l'employeur lui paiera la différence entre le

montant de son salaire régulier et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi des accidents de travail. Les sommes payées en vertu du présent paragraphe ne sont pas imputables à la réserve de congés-maladie du salarié.

Aux fins du présent paragraphe, un salarié est totalement incapable tant qu'il reçoit, en vertu de la Loi des accidents du travail, une indemnité pour incapacité totale.

ARTICLE 18

CONGES DE MATERNITE

18.01

Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement, lequel certificat peut être contrôlé par le médecin en charge du Bureau de santé du personnel.

La durée du congé s'établit comme suit:

1) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandations de son médecin traitant, mais elle devra cesser de travailler à compter du début du 8ième mois de sa grossesse, c'est-à-dire, soixante (60) jours précédant la date probable de l'accouchement. Le bureau de santé du personnel se réserve, toutefois, le droit d'exiger l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

2) L'employée doit reprendre son travail entre le 45ième jour et le 120ième jour suivant l'accouchement. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle devra présenter un certificat de son médecin traitant, le tout sujet aux dispositions de l'article 17, 2ième paragraphe, "congés de maladie".

3) De retour au travail après absence autorisée, l'employée reprend l'ancienneté qu'elle avait au départ. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, l'employée perd son droit d'ancienneté et son emploi, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 19

UNIFORMES

- 19.01 Les uniformes, soit complets, soit incomplets, exigés par la direction du Collège, pour les salariés sont fournis et entretenus au frais de l'employeur (hommes et femmes)

ARTICLE 20

PAIEMENT DES SALAIRES

- 20.01 Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque, le jeudi de chaque semaine, à tous les salariés régis par la présente convention.
- 20.02 Sur le chèque de salaire, l'employeur inscrira le nom, la classification, le temps supplémentaire, les retenues, le montant brut et le montant net du salaire, les retenues syndicales et les congés de maladie accumulés.
- 20.03 Aucune retenue ne pourra être faite sur le salaire du salarié pour bris et perte d'un article quelconque, à moins qu'il y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 20.04 Le salarié qui, durant la semaine, travaille dans différents emplois, doit recevoir le salaire de l'emploi le mieux rémunéré, à condition de l'avoir exercé durant la moitié de la semaine normale de travail.
- 20.04 Advenant une erreur sur la paie, imputable à l'employeur, de cinq dollars (\$5,00) et plus, celui-ci s'engage à corriger l'erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques.
- 20.06 L'employeur devra remettre à l'employé le jour même de son départ, un état signé des montants dus par le Collège en salaire et en bénéfices marginaux et un chèque au montant de l'état en question, à la condition que l'employé ait fourni un avis de départ d'au moins une semaine.
- 20.07 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 21

DROITS ACQUIS

- 21.01 Les salariés qui jouissent présentement d'avanta-

ges ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention continueront d'en bénéficier pour la durée de celle-ci.

ARTICLE 22

SALAIRES

22.01

Les salaires seront les suivants:

A- Préposés à l'entretien ménager
-personnes affectées au nettoyage
et au maintien de la propreté à
l'établissement

1er juillet 1978:	\$5.00
1er juillet 1979: (pour les employés ayant moins de 8 ans d'ancienneté)	\$5.50
1er juillet 1979: (pour les employés ayant 8 ans et plus d'ancienneté)	\$5.60

B- Aide en alimentation

1er juillet 1978:	\$5.00
1er juillet 1979: (pour les employés ayant moins de 8 ans d'ancienneté)	\$5.50
1er juillet 1979: (pour les employés ayant 8 ans et plus d'ancienneté)	\$5.60

22.02

Les employés travaillant de soir et de nuit, reçoivent chaque fois en plus de leur salaire une prime horaire de 0.25\$.

ARTICLE 23

DUREE

23.01

La présente convention collective entrera en vigueur le jour de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 30 juin 1980.

23.02

Les salaires majorés conformément à l'article 22 seront rétroactifs à la date du 1er juillet 1978.

23.03

Les articles suivants sont effet à compter du 1er juillet 1978.

- 1- temps supplémentaire (article 12)
- 2- salaire et titre d'emploi (article 22)
- 3- journées maladie (article 17.02)

23.04

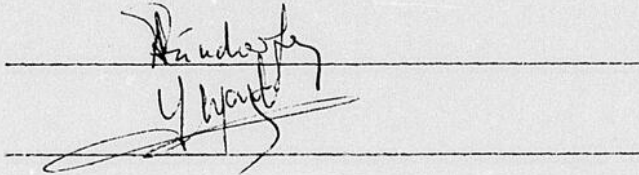
Entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant l'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties peut aviser par écrit, l'autre partie de ses intentions d'amender la convention ou d'y mettre fin.

23.05

Au cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, durant les négociations et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, ou jusqu'à l'expiration des délais, les dispositions du présent contrat seront appliquées comme s'il était encore en force.

SIGNE A MONTREAL , ce 20 Novembre 1978

COLLEGE MARIE DE FRANCE



L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, LOCAL 298, F.T.Q.

