

NOM

NO

05560-8

C.A.E. 8310 NO CONV. 55608
AFFIL. 6 NB EMPL. 55
EMP. ED. Y. 0. 27. DECE. 55288-03
PERS. VIS. 99 NO ACC. M09258003
DATE ENR. 831031

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> Première convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	11-9258-03
Date	Signature 85-02-14	Réception 85-02-28	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Dépositant Syndicat National des Employés de la Maison-Mère des Soeurs de la Providence (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Dépositant La Communauté des Soeurs de Charité de la Providence (Maison-Mère) 5655 de Salaberry Montréal, Québec H4J 1J5
<input checked="" type="checkbox"/> Dépositant, si autre que les parties Fédération des Affaires Sociales Inc. Att: Jean-Jacques Jetté 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région 06-06 Activité 8289(10) Affiliation 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Entente Art. 1.07, 20.28

Pour le commissaire général du travail	
Signature Céline Carottegas	Date 85-03-13

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 -- 643-4970
 255, est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 -- 673-4357

003(113)

RECHERCHE

"Le (la) salarié (e) qui occupe un poste pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.07, peut, à la fin de son assignation, supplanter un (e) autre salarié (e) de la liste de rappel, à la condition:

1. de posséder plus d'ancienneté que ce (cette) salarié (e) supplanté (e);
2. de répondre aux exigences normales de la tâche;
3. que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à combler;

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

ARTICLE 20.28: se lira désormais comme suit:

"Les parties conviennent du maintien du régime d'assurance-groupe actuellement en cours subordonnement et en conformité avec les dispositions des paragraphes 20.22 à 20.27.

L'Employeur accepte de verser la moitié du remboursement d'assurance-chômage (résultant de l'existence du régime d'assurance-salaire) comme contribution supplémentaire visant à améliorer les bénéficiaires d'assurance-groupe."

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE:- LA COMMUNAUTE DES SOEURS DE CHARITE
DE LA PROVIDENCE (MAISON MERE)

D'une part,

ET:- LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LA
MAISON MERE DES SOEURS DE LA PROVIDENCE
(C.S.N.)

D'autre part.

Il a été convenu, entre les deux parties, de modifier
les deux articles suivants de la convention collective.

ARTICLE 1.07, par. (6) se lira dorénavant comme suit:

"Le (la) salarié (e) qui occupe un poste pour l'un
des motifs prévus au paragraphe 1.07, peut, à la
fin de son assignation, supplanter un (e) autre sa-
larié (e) de la liste de rappel, à la condition:

1. de posséder plus d'ancienneté que
ce (cette) salarié (e) supplanté (e);
2. de répondre aux exigences normales de
la tâche;
3. que la disponibilité exprimée corresponde
à l'assignation à combler;

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

ARTICLE 20,28: se lira désormais comme suit:

"Les parties conviennent du maintien du régime d'assurance-
groupe actuellement en cours subordonnément et en confor-
mité avec les dispositions des paragraphes 20.22 à 20.27.

L'Employeur accepte de verser la moitié du remboursement
d'assurance-chômage (résultant de l'existence du régime
d'assurance-salaire) comme contribution supplémentaire vi-
sant à améliorer les bénéficiaires d'assurance-groupe."

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE A MONTREAL

ce^{14^e}.....jour de.....^{juin}.....1985.

LA COMMUNAUTE DES SOEURS DE LA CHARITE DE LA PROVIDENCE (MAISON MERE)

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LA MAISON MERE DES SOEURS DE LA PROVIDENCE (C.S.N.)

Gilberte Villeneuve, p.p.
Jeannette St-Georges, p.p.
Thérèse Lasalle, p.p.

Gustave Cardinal p.p.
Ubaldo Deschamps V.P.

M 9258-03

B.C.G.T.
QUÉBEC

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8,3 5,8 1,7 6

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 05560-8

Objet	<input type="checkbox"/> Nière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			L'ajout indique le numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
				23-06-30	83-12-31
					Nombre de salariés réglés par la convention collective
					35

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Nat. des Employés de la Maison-Mère des Soeurs de la Providence (GSH) 1601 rue Delorimier Montréal, Qc. H2K 4H5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Communauté des Soeurs de Charité de la Providence (Maison-Mère) Att: Mme Thérèse Lesclie 5635 De Salaberry Montréal, Qc. H4J 1J5

Unité de négociation: "Tous les salariés de la Maison-Mère, curriculumaires, étudiants, étudiantes et employés de fin de semaine à l'exception des religieuses, du chef cuisinier, des employés de bureau et autres exclusions prévues par la loi."

Région: 06-06 Activité: 8289 (10) Affiliation: 1

Votre dépôt a-t-il des copies sur les points suivants? 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: *Hanon Carneau/dg* Date: 83-08-19

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 673-4367

RECHERCHE

M 9258-03.

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 JUL 14 13:06

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**LA COMMUNAUTÉ DES SOEURS DE CHARITÉ DE LA PROVIDENCE
(Maison-Mère)**

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA
MAISON MÈRE DES SOEURS DE LA PROVIDENCE
(C.S.N.)**

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>	
Article 1	Définition des termes, période d'essai, poste, déplacement, poste temporairement dépourvu de son titulaire	1
Article 2	Objet	3
Article 3	Dispositions générales	4
Article 4	Droits de la direction	4
Article 5	Accréditation et champ d'application	4
Article 6	Régime syndical	5
Article 7	Retenues syndicales	6
Article 8	Affichage d'avis	6
Article 9	Liberté d'action syndicale	6
	Fonctions syndicales	8
Article 10	Procédure de règlement de griefs	9
Article 11	Arbitrage	10
Article 12	Ancienneté	11
Article 13	Promotion, transfert, rétrogradation, déplacement	14
	Dispositions particulières pour les religieux et les religieuses	16
Article 14	Régime de sécurité d'emploi	16
	Procédure de déplacement (Bumping) et/ou mise à pied	16
Article 15	Années d'expérience	17
Article 16	Heures et semaine de travail	18
Article 17	Temps supplémentaire	19
Article 18	Congés fériés payés	20

Article 19	Congé annuel (vacances)	21
	Congé sans solde	23
Article 20	Avantages sociaux	24
	Section I: Dispositions générales	24
	Section II: Congé de maternité	25
	Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse	28
	Autres congés spéciaux	29
	Section IV: Congés sans solde	29
	Dispositions diverses	29
	Assurance-groupe	32
Article 21	Uniformes	33
Article 22	Pension, logement, vestiaire et salle d'habillage	34
Article 23	Paieement des salaires	34
Article 24	Protection des privilèges acquis	36
Article 25	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	36
Article 26	Classifications et salaires	37
	1- Infirmière/infirmier auxiliaire (titre réservé) auxiliaire diplômé	37
	2- Préposé aux bénéficiaires	38
	3- Cuisinier	38
	4- Pâtissier-boulangier	38
	5- Boucher	39
	6- Aide-cuisinier	39
	7- Opérateur de machine à laver la vaisselle	39
	8- Aide en alimentation	39
	9- Préposé à la cafétéria	39
	10- Aide aux diètes	40
	11- Buandier	40
	12- Préposé à la buanderie	40
	13- Presseur	40
	14- Couturier	40
	15- Préposé à la lingerie	40
	16- Préposé à la calandre	41
	17- Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	41
	18- Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	41
	19- Conducteur de véhicules	41
	20- Menuisier	41
	21- Peintre	42
	22- Ouvrier de maintenance	42
	23- Journalier et/ou préposé aux terrains	42
	24- Mécanicien d'entretien (Millwright)	42
	25- Ébéniste	43
Article 27	Prime d'ancienneté	43
Article 28	Prime de soir et de nuit	43

Article 29	Prime pour préposé aux compacteurs	44
Article 30	Prime d'heures brisées	44
Article 31	Récupération scolaire et congé sans solde pour études	44
Article 32	Association professionnelle	45
Article 33	Durée et rétroactivité	45

Annexes

Lettres d'entente

ARTICLE 1 **DÉFINITION DES TERMES**

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

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités, normalement acceptées et pertinentes à chaque classification, lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période de probation est de soixante-cinq (65) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli quarante-cinq (45) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli quarante-cinq (45) jours de travail.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du soixante-sixième (66^e) jour de calendrier ou du quarante-sixième (46^e) jour de travail, selon le cas. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12.

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

1.06 **Poste**

1. **"Poste"** désigne les fonctions de l'une des classifications prévues à la présente convention à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées. Le service s'entend au sens du budget de l'établissement.
2. Le salarié n'est pas tenu d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste

peuvent être accomplies sans surcharge de travail par un seul salarié.

3. "Déplacement"

En aucun cas, le salarié n'est tenu d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre:

- 1- Dans un cas fortuit ou de force majeure:

Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté. Le salarié déplacé ne subit aucune diminution de salaire.

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

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

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail. Le salarié ne subit alors aucune diminution de salaire.

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

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

1.07

Poste temporairement dépourvu de son titulaire

1. L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.
2. Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
 - activités syndicales;
 - congé annuel;
 - congé sans solde prévu à la convention collective et ceux autorisés par l'employeur;
 - maladie ou accident;
 - congé de maternité;
 - congés sociaux;
 - congés pour études;
 - périodes d'affichage prévues à l'article 13;
 - congés fériés.
3. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.
4. Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.
5. Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel pour un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour parer à un surcroît temporaire de travail selon la procédure suivante:

- a) la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Un salarié peut être inscrit pour plus d'un titre d'emploi;
 - b) les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;
 - c) le rappel se fait par téléphone et le salarié est tenu de se présenter immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.
 - d) si le salarié refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite.
 - e) pour les fins de l'application du paragraphe 1.07, la liste de rappel prévue au présent paragraphe comprend les salariés mis à pied et les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit. Elle comprend également les salariés qui ont complété un remplacement et ceux qui effectuent du travail en vertu du paragraphe 1.07.
- 6) Le salarié qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.07, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter un autre salarié de la liste de rappel à la condition:
- 1. de posséder plus d'ancienneté que ce salarié supplanté;
 - 2. de répondre aux exigences normales de la tâche;
 - 3. que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à combler;
- Au terme de son assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel;
- 7) A tous les mois, l'employeur fait parvenir au syndicat une liste comprenant le nom des salariés de la liste de rappel ayant travaillé dans le mois précédent, le total des heures ainsi travaillées et le titre d'emploi dans lequel elles furent effectuées en autant que cette dernière donnée soit disponible sur informatique.

1.08

Le salarié qui néglige régulièrement, après avertissement, de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

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

ARTICLE 2

OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, d'autre part, de déterminer pour ces derniers de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3 **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 3.02 L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.
- 3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de ses liens de parenté, de sa situation parentale, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
- Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.
- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.
- Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non-discriminatoire.
- Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.
- 3.04 La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille.

ARTICLE 4 **DROITS DE LA DIRECTION**

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

ARTICLE 5 **ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION**

- 5.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appli-

quent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre un salarié et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle ne soit par écrit et qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

5.04 L'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

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

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

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- rapports du Bureau de santé versés au bureau du personnel;
- copie des rapports disciplinaires;
- copie des rapports d'accidents de travail.

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

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

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

5.09 L'employeur avise le syndicat par écrit de tout congédiement, de toute suspension et de tout avis disciplinaire écrit dans le délai prévu au paragraphe 5.08.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

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

- 6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. A l'embauche, l'employeur informe le salarié de cette disposition.
- 6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7 (retenues syndicales).

ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié ayant dix (10) jours de calendrier à son emploi, un montant égal à celui de la cotisation syndicale, pour la période correspondant à cette paie, et remet mensuellement les sommes ainsi perçues au trésorier du syndicat.
- 7.02 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations mensuelles.
- 7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire du travail ou du tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.
- Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.
- 7.04 L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'embauchage, leur adresse, classification, statut (temps complet ou temps partiel), leur numéro d'assurance-sociale, leur numéro de service, leur numéro de salaire ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat.
- 8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres ou leurs mandataires.

ARTICLE 9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).
- Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours de calendrier de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.
- 9.02 Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Affaires Sociales Inc., des conseils centraux ainsi qu'aux conseils fédéraux (FAS).
- 9.03 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans perte de traitement mais avec remboursement par le syndicat pour des activités syndicales. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réception de la réclamation de l'employeur.
- 9.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 9.02 et 9.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 9.05 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu aux paragraphes 9.02 et 9.03 ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.
- Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.
- 9.06 Après demande au directeur du personnel ou à son représentant lequel, ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation sans perte de salaire pour celle-ci.
- 9.07 Le total des jours de libération en vertu des paragraphes 9.02 et 9.06 ne peut excéder quarante (40) jours par année de calendrier.
- 9.08 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail ou les accidents de travail, après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.

- 9.09 Pour l'application de la présente convention, l'employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, un (1) ou des salariés désignés par l'ensemble des syndicats affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux, à l'intérieur de la Maison-Mère.
- La proportion des jours de libération est la suivante:
- 1- de 50 à 99 salariés affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux... un demi (1/2) jour par semaine;
 - 2- à compter de 100 salariés affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux... un (1) jour par semaine.
- 9.10 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 9.11 Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat une filière fermant à clé.
- 9.12 Le représentant du syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.
- Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.
- 9.13 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.
- 9.14 L'arbitrage a lieu à l'établissement à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- Fonctions syndicales**
- 9.15 Tout salarié appelé par le syndicat, la Fédération, la Confédération des Syndicats Nationaux ou un conseil central à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.
- Le syndicat doit demander, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.
- 9.16 S'il s'agit d'une fonction non élective, le salarié doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération, revenir au service de l'employeur à défaut de quoi, il est considéré comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.
- 9.17 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper une fonction élective.
- 9.18 Le salarié qui désire reprendre son emploi, et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 9.15, 9.16 et 9.17, doit donner à

l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours de calendrier s'il s'agit d'un poste permanent.

- 9.19 Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.
- 9.20 Le salarié exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et/ou du régime de caisse de retraite alors en vigueur si le salarié paie mensuellement en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et/ou sa caisse de retraite et que les clauses des contrats le permettent.
- 9.21 L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) salariés désignés par le syndicat, aux fins d'assister, au nom des salariés, à toutes les séances de négociation de la convention collective.
- 9.22 Aux fins d'application du présent article, le salarié libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

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

- 10.01 Tout salarié, seul ou accompagné d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet, par écrit, à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse, par écrit, à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.
- Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.
- 10.02 L'arbitre unique décide, suivant la preuve, de la date où le salarié a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.
- 10.03 Cependant, le salarié a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre, par écrit, à la personne en charge du personnel dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:
- 1- Années d'expérience antérieure;
 - 2- Salaires et classification;
 - 3- Primes;
 - 4- Quantum de la prestation d'assurance-salaire.
- 10.04 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

- 10.05 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 10.06 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause, par écrit, pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.
- 10.07 Le dépôt du grief, aux termes du paragraphe 10.01, constitue, par lui-même, une demande d'arbitrage.

ARTICLE II ARBITRAGE

- 11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.01, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mécontentement soit entendu en arbitrage en envoyant un avis écrit à l'autre partie.
- 11.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique.
- 11.03 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre partie demande au Ministère du travail de nommer d'office un arbitre, à même la liste annotée des arbitres du conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.
- 11.04 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.
- 11.05 L'arbitre pourra procéder ex parte si une partie fait défaut de se présenter sans motif valable après avoir été absente à une première convocation.
- 11.06 L'arbitre unique a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition. Au terme de ce délai, si la décision n'est pas rendue, l'arbitre unique est automatiquement désavoué et les parties procèdent à un nouvel arbitrage.
- 11.07 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation; le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur; ceux-ci doivent être en conformité avec la convention collective.
- 11.08 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief ou de la date où cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 11.09 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
1. réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 2. maintenir la mesure disciplinaire;

3. rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

- 11.10 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.11 Le défaut de faire parvenir l'avis d'arbitrage prévu à l'article 11.01 dans les six (6) mois du dépôt d'un grief, équivaut à l'abandon de ce grief lequel est alors réputé nul et irrecevable.
- 11.12 Les frais et honoraires de l'arbitre unique ne sont pas à la charge de la partie syndicale.
- 11.13 A la suite de l'audition d'un grief l'arbitre, sur demande de l'une ou l'autre des parties, doit statuer dans sa sentence, soit sur la futilité du grief, soit sur la futilité de sa contestation par l'employeur. Il entend à cet effet les représentations nécessaires et/ou la preuve qu'il juge utile.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

- 12.01 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 12.03 Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04 Au terme de sa période d'essai, le salarié à temps partiel a acquis soixante-cinq (65) jours de calendrier d'ancienneté.
- 12.05 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à sa classification, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire.
- 12.06 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et jours de calendrier selon les règles suivantes:
- a) Durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à deux (2) semaines ou moins de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/235 d'année d'ancienneté.
 - b) Durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à trois (3) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/230 d'année d'ancienneté.

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

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

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

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

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

Dans le même délai, l'employeur fournira au syndicat une liste des salariés ayant quitté leur emploi entre le premier (1^{er}) janvier 1983 et la date de la signature de la présente convention. Sur cette liste sera indiquée la dernière adresse connue de ces salariés.

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

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

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

1. Quantum de congé annuel 1983 (période de calcul du congé annuel comprise entre le premier (1^{er}) mai 1982 et le trente (30) avril 1983).
2. Prime d'ancienneté à compter du premier (1^{er}) janvier 1983.

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

1. Mise à pied pendant douze (12) mois;

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

12.12 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.

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

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

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Renvoi;
3. Refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
4. Mise à pied excédant douze (12) mois;
5. Absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36^e) mois d'absence.
6. Dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa.

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

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

12.16 Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13, promotion, transfert, rétrogradation, déplacement.

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

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

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

ARTICLE 13 PROMOTION, TRANSFERT, RÉTROGRADATION, DÉPLACEMENT

"PROMOTION"

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

"TRANSFERT"

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

"RÉTROGRADATION"

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

"DÉPLACEMENT"

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

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Si l'employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le syndicat avise l'employeur et ce dernier la lui remet.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre et la définition apparaissant à la convention;
2. l'échelle de salaire;
3. le service ou le département;
4. la période d'affichage;
5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel); dans le cas d'un poste à temps partiel, l'employeur indique le nombre de jours minimal de travail;

6. le quart de travail.

- 13.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. A la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu.
- 13.03 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 13.04 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.
- 13.05 Tout salarié qui le désire, peut inscrire son nom au registre des postes, tenu par l'employeur. Cette inscription le rend candidat pour tout poste affiché qui comporte un titre d'emploi pour lequel il s'est inscrit. Il est entendu qu'un salarié peut s'inscrire à plusieurs titres d'emploi.
- 13.06 Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 13.07 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivants la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.
- 13.08 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradation occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.
- Au cas où ils ne sont pas affichés les postes sont accordés, selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits au registre des postes couverts par l'unité de négociation.
- 13.09 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.10 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'un déplacement.

- 13.11 Le salarié promu reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification, immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte.
- 13.12 Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe, dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 13.13 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 13.14 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.
- 13.15 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, le salarié bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 15 (années d'expérience antérieure).

Dispositions particulières pour les religieux et religieuses

- 13.16 Aucune tâche comprise dans l'unité de négociation ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociation si cela a pour effet de créer des mises à pieds.
- 13.17 Aucun salarié ne peut être mis à pied si du travail normalement exécuté par des salariés est effectué par des religieuses ou des pensionnaires.

ARTICLE 14 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 14.01 Le salarié effectivement affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit au moins un (1) mois à l'avance.

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

Copie de cet avis est envoyée au syndicat.

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

- 14.02 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter, tel que stipulé ci-après:
1. Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un service donné, le salarié de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
 2. Ce salarié peut déplacer (bumping) dans un autre service le salarié du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;

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

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

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

- 14.03 Le salarié à temps partiel, pour déplacer (bumping) un salarié à temps complet, doit accepter de devenir salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer (bumping) un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir un salarié à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.
- 14.04 Un salarié à temps complet peut déplacer (bumping) plus d'un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il remplace (bumping) soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 (heures et semaine de travail).
- 14.05 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) en vertu des paragraphes 14.02, 14.03 et 14.04 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.
- 14.06 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.
- 14.07 Le salaire d'un salarié affecté par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.10 et 13.15 inclusivement. En aucun cas, le salarié ne subit de diminution de salaire.
- 14.08 A moins de changement au niveau de ses besoins, l'employeur ne peut transformer un poste à temps complet en plusieurs postes à temps partiel si ce n'est après entente écrite avec le syndicat.

ARTICLE 15 ANNÉES D'EXPÉRIENCE

- 15.01 L'infirmier(ère) auxiliaire actuellement au service de l'employeur et ceux qui seront embauchés par la suite sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le milieu hospitalier et/ou dans les établissements de bien-être.
- 15.02 Les autres salariés actuellement au service de l'employeur et ceux qui seront embauchés par la suite, sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans une même classification ou, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience

valable dans une autre classification comparable, à la condition de ne pas avoir quitté le milieu hospitalier ou un établissement de bien-être depuis plus de douze (12) mois.

- 15.03 L'employeur doit exiger du salarié une attestation de cette expérience acquise, attestation que le salarié tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise. A défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 16.01
1. Les préposées aux bénéficiaires et les infirmières auxiliaires ont une (1) semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) divisées en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) de travail.
 2. Les autres catégories de salariés ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) divisées en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.

Toutefois, les parties conviennent que, pour ce dernier groupe, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Les parties peuvent établir une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) par semaine. Cette période-étalon peut varier d'une classification à une autre. Toutefois, les dispositions du paragraphe 16.02 et de l'article 17 s'appliquent "mutatis mutandis".

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

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

Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

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

- 16.04 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

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

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

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

Le salarié à temps complet reçoit une prime de \$1.99 par heure travaillée lorsqu'il est requis par l'employeur, selon la cédule régulière de travail, de travailler une deuxième (2^{ème}) fin de semaine

consécutives ou partie d'une deuxième (2^{ème}) fin de semaine consécutives.

L'alinéa ci-haut ne s'applique pas au salarié qui, à sa propre demande, travaille deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives ou lorsqu'il est rémunéré à taux supplémentaire pour le travail qu'il effectue.

Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée.

- 16.05 Il est loisible à deux (2) salariés, d'une même classification et d'un même service, d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis, ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 17 (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 16.06 Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement du salarié.
- 16.07 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.
- 16.08 L'employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salarié(s) impliqué(s).
- 16.09 Les salariés réguliers à temps complet ou à temps partiel travaillent sur un cadre stable.
- 16.10 A l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.
- 16.11 Tout travail exécuté par le salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.
- 17.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le

répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.

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

- 17.03 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
1. Au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
 2. Au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.
- 17.04 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement, il reçoit pour chaque rappel:
1. Une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;
 2. Une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.
- 17.05 Si les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les salariés ne sont obligés de s'y soumettre qu'à tour de rôle.
- 17.06 Le salarié en disponibilité peut rester à son domicile, s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2).
- 17.07 Le salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est, le cas échéant, rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.
- 17.08 Le salarié en disponibilité, après sa journée régulière de travail, reçoit pour chaque période de huit (8) heures, une allocation de dix dollars (\$10.00).

ARTICLE 18 CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

- 18.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés:

1^{er} janvier
 2 janvier
 6 janvier
 14 février
 Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
 1^{er} mai
 24 juin
 1^{er} juillet
 Fête du travail
 Action de Grâce
 15 novembre
 25 décembre

26 décembre

- 18.02 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.
- 18.03 Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié.
- Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier. (Exemple: si un salarié gagne \$10.00 par jour de travail, il reçoit d'abord \$10.00 pour le congé férié (taux régulier), plus \$20.00 pour le congé férié travaillé (taux double). Il reçoit donc au total \$30.00 pour le congé férié et sa journée de travail.)
- Le salarié pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 18.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les salariés ne perdent pas ce congé férié.
- Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 18.07.
- 18.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.
- 18.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même département.
- L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine et les vacances.
- 18.07 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 19 CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

- 19.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.
- Le salarié ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

Le salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

- 19.02 Pour les fins de calcul, le salarié embauché entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 19.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 19.04 La période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 19.05 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il devra en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances.
- L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.
- 19.06 L'employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1^{er} avril.
- Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit avertir l'employeur avant le 1^{er} avril et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.
- Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, le salarié doit indiquer sa préférence au plus tard le 1^{er} octobre.
- Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par classification et département.
- 19.07 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié, auquel cas, l'employeur fournira par écrit au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus.
- Il est loisible à deux (2) salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même département et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 19.08 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariés ayant plus d'ancienneté.
- 19.09 Le programme de congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.
- 19.10 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 19.11 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel et doit correspondre à la durée de son temps de prise effective de congé annuel.
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie et le détail de ces calculs est remis en même temps que la paie dans le cas du salarié à temps partiel.
- 19.12 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

Congé sans solde

- 19.13 Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, à chaque année, en dehors de la période du congé annuel et de la période allant du 15 décembre au 8 janvier, après entente avec l'employeur, à quatre (4) semaines de congé sans solde. La demande doit en avoir été faite au moins quatre (4) semaines à l'avance.

- 19.14 1. **Conditions d'obtention:**

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

2. **Modalités:**

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

A) Ancienneté:

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

B) Congé annuel:

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

C) Congés-maladie:

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit du salarié et ne peuvent être monnayés.

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

E) Régime de retraite:

Le salarié, durant son congé, ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

F) Assurance-groupe:

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

G) Exclusion:

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

H) Modalités de retour:

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'il avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mises à pied prévues aux paragraphes 14.02 et 14.07 de la présente convention.

ARTICLE 20AVANTAGES SOCIAUX ET DROITS PARENTEAUX

20.01

L'employeur soumet annuellement ses salariés à un examen médical à ses frais.

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

Section I: Dispositions générales

20.02

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements

durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

20.03

L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demi le maximum assurable.

Section II: Congé de maternité

20.04

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

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

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

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

D) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

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

1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base (**);

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

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

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

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

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

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

- G) Dans les cas prévus aux paragraphes 20.04 e) et 20.04 f):

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- 2) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début

du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

- 3) Le service se calcule auprès de la Maison Mère des Soeurs de la Providence.
 - 4) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.
 - 5) Si la période des cinq premiers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le premier juillet, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à ce premier juillet. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier juillet, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.
- H) L'allocation de congé de maternité (***) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 20.04 e).
- I) Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 20.04 j) de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - accumulation de vacances;
 - accumulation de congés de maladie;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience;
 - assurance-vie.

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

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

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

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

- K) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- L) 1) L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- 2) La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 20.04 s).
- 3) La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.
- M) Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du salaire net de la salariée.

Autres congés spéciaux

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

Section IV: Congés sans solde

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

Dispositions diverses

- S) Les périodes de congés visées au paragraphe 20.04 q) de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

- T) 1) La salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé prévu au paragraphe 20.04 q) doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 2) La salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

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

(***) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à \$240.00

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

20.05

L'employeur accorde au salarié:

1. cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge;
De plus, le salarié pourra ajouter à ce congé un (1) mois de congé sans solde;
2. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion des funérailles de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents;
4. deux (2) jours ouvrables de congé pour le père à l'occasion de la naissance de son enfant (ou plus d'un enfant). Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- 5) deux (2) jours ouvrables de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

20.06

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

20.07

Pour fin de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 20.05 (1) et (2) ont comme point de départ la date du décès.

- 20.08 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 20.05, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.
- 20.09 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.10 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. S'il est élu audit poste, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans ce cas, le salarié conserve son ancienneté.
- Au terme de son mandat, le salarié devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.
- 20.11 Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.
- 20.12 L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.
- 20.13 Le salarié a droit à un maximum d'un jour et quart (1 1/4) ouvrable de congé-maladie payé par mois de service rémunéré.
- La fraction de jour (soit le quart (1/4)) accumulée pour un mois est utilisée par l'employeur pour aider à payer la contribution de l'employé au régime d'assurance-salaire prévu à la présente convention.
- 20.14 Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumués sans limite les jours non utilisés.
- Ces journées accumulées pourront être utilisées, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon suivante:
- a) pour combler le délai de carence prévu à l'assurance-salaire ainsi que pour continuer le paiement de l'absence à l'expiration de l'assurance-salaire;
 - b) aux fins de pré-retraite.
- 20.15 Tous les jours de congé-maladie accumulés par le salarié, en vertu des systèmes précédents ou des conventions précédentes et non utilisés, ne sont pas perdus et sont versés dans sa caisse-maladie, au même titre que les jours prévus au présent article.
- 20.16 L'employeur établit l'état de la caisse-maladie du salarié le 31 décembre de chaque année et la lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.
- 20.17 Au départ du salarié, ses jours de congé-maladie accumulés lui sont payés, jour par jour, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables, l'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congé-

maladie accumulés lui est payé à raison d'une demi-journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours payables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Nonobstant ce qui précède, le salarié ayant accumulé soixante (60) jours de congés-maladie ou plus, et qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels il a droit pour l'année, pourra au 15 décembre de chaque année monnayer les congés-maladie qui lui restent, moyennant un préavis écrit que l'employeur devra avoir reçu au plus tard le 31 décembre de la même année. Le paiement sera fait pendant le mois de janvier de l'année qui suit.

- 20.18 Pour avoir droit au paiement de ses congés-maladie, le salarié informe l'employeur de sa maladie, autant au possible dès la première journée de son absence. A son retour, le salarié se présente au responsable du personnel.
- 20.19 A la demande de l'employeur, le salarié n'est tenu de produire un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables.
- Ce certificat peut être vérifié par le responsable du personnel. Si l'employeur le juge à propos, le salarié se soumet à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par l'employeur.
- 20.20 En congé-maladie, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 20.21 Le salarié incapable de travailler par suite d'un accident autre qu'un accident de travail bénéficie des dispositions du présent article.

Assurance-groupe

- 20.22 Les parties conviennent de continuer le contrat collectif d'assurance-maladie en vigueur pour les employés de la Maison Mère des Soeurs de la Providence.
- 20.23 La contribution mensuelle de l'employeur sera de 50% de la prime totale si cette dernière est de vingt dollars (\$20.00) ou moins pour l'assuré(e) marié(e) et de dix dollars (\$10.00) ou moins pour l'assuré(e) célibataire.
- 20.24 En aucun cas, la contribution mensuelle de l'employeur n'excédera dix dollars (\$10.00) pour l'assuré(e) marié(e) et cinq dollars (\$5.00) pour l'assuré(e) célibataire même si la participation de l'assuré(e) est supérieure.
- 20.25 Le montant de la participation de l'assuré n'est soumis à aucun maximum.
- 20.26 A partir de la signature de la convention, l'assurance-groupe (vie et médicaments) sera obligatoire pour tout nouvel employé régulier ou temps partiel régulier après trois (3) mois de travail, à moins qu'il puisse établir clairement qu'il est déjà couvert par un plan d'assurance comparable à celui qui lui est présenté.

- 20.27 Le contrat d'assurance sera émis conjointement au nom de l'institution ou du syndicat.
- 20.28 Les parties conviennent du maintien du régime d'assurance-groupe actuellement en cours subordonné et en conformité avec les dispositions des paragraphes 20.22 à 20.27.
- L'employeur accepte de verser la moitié du remboursement d'assurance-chômage (résultant de l'existence du régime d'assurance-salaire) comme contribution supplémentaire visant à améliorer les bénéfices d'assurance-salaire.
- 20.29 Si un salarié doit s'absenter du travail pour maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir les dix (10) premiers jours d'absence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, il doit rembourser à l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé-maladie pris par anticipation et non encore acquis.
- 20.30 Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi des accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:
- i) Le salarié reçoit de l'employeur, tant qu'il est admissible à des indemnités de la CSST, une prestation égale à 90% du salaire net.
 - ii) Les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant prévu en i).
 - iii) La banque de congés-maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence.
- Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-chômage.
- 20.31 **Postes réservés**
- Lorsqu'un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin du salarié, de replacer le salarié dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche.
- Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.
- 20.32 Le régime de rente de retraite de l'employeur et du syndicat, RD-521 daté du 18 août 1982 est réputé faire partie intégrante de la convention collective comme s'il y était annexé.

ARTICLE 21 UNIFORMES

- 21.01 La liste des uniformes requis pour les différentes classifications est remise au syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention.
- 21.02 Le style et la coupe de ces uniformes sont négociés entre les parties.
- 21.03 L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.
- 21.04 Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 21.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

ARTICLE 22 PENSION, LOGEMENT, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 22.01 L'employeur fournit au salarié un repas convenable dont le prix est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas pour:

A compter du:	<u>01-07-83</u>	<u>01-01-84</u>	<u>01-01-85</u>
déjeuner:	\$1.00	\$1.25	\$1.50
dîner:	\$3.00	\$3.25	\$3.50
souper:	\$3.00	\$3.25	\$3.50

Le salarié peut apporter son repas et il le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

- 22.02 L'employeur fournit également un repas au salarié travaillant sur le quart de nuit.
- 22.03 L'employeur fournit aux salariés des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements.
- 22.04 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariés.

ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES

- 23.01 Sur le chèque de salaire, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 23.02 Le salaire est distribué, en monnaie légale ou par chèque, chaque deux (2) semaines, le jeudi selon le régime établi.
- En autant que faire se peut, la paie est remise au salarié durant ses heures de travail.

Pour ce qui est des salariés en congé le jeudi, l'employeur s'efforce de leur remettre la paie le mercredi.

- 23.03
- 1- Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (\$10.00) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, en remettant au salarié l'argent dû.
 - 2- Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 23.04
- Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:
- 1) L'employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
 - a) \$20.00 par semaine dans le cas d'un célibataire;
 - b) \$30.00 par semaine, plus \$5.00 par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée.
 - 2) L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.
- L'employeur retient alors la somme versée en trop sur chaque paie, à raison de 30% du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.
- 23.05
- Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.
- 23.06
- Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'il l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.
- 23.07
- L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses bénéfices marginaux.
- 23.08
- Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.
- 23.09
- Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

- 23.10 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:
- 1- Congé annuel:
2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel le salarié a droit, versé une (1) fois par année au moment où le salarié prend ses vacances annuelles.
 - 2- Congés fériés payés:
5.3% du salaire, versé sur chaque paie.
 - 3- Congés-maladie:
4,8% du salaire pour ceux qui sont couverts par le régime d'assurance-salaire,
6% du salaire pour ceux qui ne sont pas couverts par le régime d'assurance-salaire.
- 23.11 Les parties conviennent d'encourager l'établissement d'une caisse d'économie.
A la demande du salarié, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie, si telle retenue est techniquement possible par l'employeur.
- 23.12 L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié dans l'établissement.
- 23.13 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé I en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 24 PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

- 24.01 Le salarié qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.
- 24.02 Le salarié qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

ARTICLE 25 CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT A FORFAIT)

- 25.01 Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des

tâches accomplies par les salariés couverts par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses salariés comme suit:

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

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

25.03 En vue de sauvegarder la paix institutionnelle et l'harmonie entre les salariés, l'employeur s'efforce de restreindre au minimum les contrats d'entreprise.

ARTICLE 26 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

26.01 L'employeur paie au salarié le salaire hebdomadaire ci-après prévu pour sa classification.

1. Infirmière/infirmier auxiliaire (titre réservé)
Auxiliaire diplômé 36.25 heures

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

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

Les infirmiers auxiliaires ou auxiliaires diplômés de la région de Québec, qui bénéficiaient au 5 décembre 1969 d'un différentiel de deux dollars (\$2.00) de plus par semaine que le salaire prévu à leur échelle, conserveront ce différentiel. Il est entendu d'autre part, que l'échelle de salaires prévue à la convention collective s'applique pour tous les autres infirmiers auxiliaires ou auxiliaires diplômés de la région de Québec

Jusqu'au 31 décembre 1983

01	300.15
02	311.03
03	321.90
04	333.50

05	345.46
06	359.24
07	371.20
08	384.98
09	399.48
10	413.25
11	428.48

2. Préposé aux bénéficiaires

36.25 heures

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

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

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

Peut aussi accomplir certains autres travaux légers. La clause 15.02 n'est pas applicable au préposé aux bénéficiaires en ce qui a trait à l'expérience acquise ailleurs qu'à la Maison-Mère des Soeurs de la Providence.

Jusqu'au 31 décembre 1983

01	292.54
02	302.33
03	311.39
04	321.90
05	332.41

3. Cuisinier

38.75 heures

Personne qui prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments; s'assure de l'utilisation optimum des denrées. Elle peut être appelée à tenir à jour la liste des réserves de denrées alimentaires.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "Alimentation (cuisine professionnelle)" d'une école reconnue par le Ministère de l'Education ou posséder une compétence équivalente.

Jusqu'au 31 décembre 1983

413.08

4. Pâtissier - Boulanger

38.75 heures

Personne qui prépare et fait cuire différentes variétés de pains, gâteaux, tartes, pâtisseries et entremets.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "Alimentation (pâtisserie)" d'une école reconnue par le Ministère de l'Education ou posséder une compétence équivalente.

Jusqu'au 31 décembre 1983

413.08

5. Boucher

38.75 heures

Personne qui reçoit, vérifie, pèse, entrepose, pare, désosse et coupe les viandes, volailles et poissons. Elle en effectue le portionnement selon les normes établies. Elle peut être appelée à tenir à jour la liste des réserves de viandes.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "Alimentation (coupe de viande)" d'une école reconnue par le Ministère de l'Éducation ou posséder une compétence équivalente.

Jusqu'au 31 décembre 1983

413.08

6. Aide cuisinier

38.75 heures

Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres, tel que: soupe, viande, légume, dessert. Peut être assignée à la préparation de repas légers.

Jusqu'au 31 décembre 1983

361.54

7. Opérateur de machine à laver la vaisselle

38.75 heures

Personne préposée au fonctionnement de machine à laver la vaisselle de type industriel; voit au lavage, à l'entretien simple de la machine et des lieux immédiats suite à l'utilisation de la machine.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

8. Aide en alimentation

38.75 heures

Personne qui fait l'ouvrage général au service alimentaire.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

9. Préposé à la cafétéria

38.75 heures

Personne qui fait l'ouvrage général à la cafétéria.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

10 Aide aux diètes 38.75 heures

Personne qui, sous surveillance, aide à préparer les aliments et les plateaux dans la cuisine des diètes.

Elle peut aussi être affectée à certains travaux généraux au service alimentaire.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

11. Buandier 38.75 heures

Personne qui opère des lessiveuses et autres appareils mécaniques à la buanderie.

Elle voit également à l'entretien simple de ces machines.

Jusqu'au 31 décembre 1983

374.71

12. Préposé à la buanderie 38.75 heures

Personne qui fait l'ouvrage général dans le service de la buanderie.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

13. Presseur 38.75 heures

Personne qui utilise une ou plusieurs presses automatiques ou manuelles; elle peut utiliser un fer à repasser en certaines occasions.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

14. Couturier 38.75 heures

Personne qui exécute, à la main ou à la machine, certains travaux de couture inhérents à la confection, à la transformation et à la préparation des vêtements, du linge et d'autres articles.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

15. Préposé à la lingerie 38.75 heures

Personne qui fait l'ouvrage général dans le service de la lingerie.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

16. Préposé à la calandre 38.75 heures

Personne qui alimente la calandre, guide et tend le linge sur les rouleaux, ou reçoit le linge pressé et le plie.

Elle peut faire les différents ajustements des contrôles que nécessite le bon fonctionnement de la calandre.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

17. Préposé à l'entretien ménager (travaux légers) 38.75 heures

Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'établissement à l'exception des travaux lourds.

Jusqu'au 31 décembre 1983

322.40

18. Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds) 38.75 heures

Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'établissement; elle exécute en particulier les travaux lourds.

Jusqu'au 31 décembre 1983

333.25

19. Conducteur de véhicules 38.75 heures

Personne qui conduit un véhicule automobile et qui possède à cet effet le permis requis par la loi.

Jusqu'au 31 décembre 1983

351.85

20. Menuisier 38.75 heures

Personne qui construit, répare et entretient des charpentes, finitions de murs, plafonds, planchers et autres ouvrages à partir de matériaux de bois, en métal ou autres, le cas échéant. Elle pose et ajuste portes, fenêtres et quincaillerie intérieure et extérieure. Elle fabrique, transforme et répare l'ameublement fixe et mobile, le tout selon des plans, devis, spécifications et instructions.

Elle doit détenir un certificat de qualification "Charpentier Menuisier" émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre ou posséder une compétence équivalente.

Jusqu'au 31 décembre 1983

424.70

21. Peintre 38.75 heures

Personne qui prépare toute surface à peindre, fait le mélange des couleurs, applique la peinture ou fait l'enrobage synthétique au moyen de pinceau, de pistolet ou de rouleau; elle nettoie et entretient tout l'outillage ci-haut mentionné; elle fait le revêtement de murs en toile ou de tapisserie et le remplissage des joints de planches murales.

Elle doit connaître les solvants.

Elle doit détenir un certificat de qualification "Peintre" émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre ou posséder une compétence équivalente.

Jusqu'au 31 décembre 1983

413.08

22. Ouvrier de maintenance 38.75 heures

Personne qui accomplit une variété de travaux d'entretien et de réparation dans les secteurs des différents métiers de la construction, sans toutefois détenir de certificat de qualification.

Jusqu'au 31 décembre 1983

379.36

23. Journalier et/ou préposé aux terrains 38.75 heures

Personne qui s'occupe des travaux suivants: déplacement du mobilier, entretien des terrains, entretien du stationnement, transport d'articles divers; elle aide aux travaux de construction et de rénovation et accomplit tous travaux du même genre.

Jusqu'au 31 décembre 1983

342.94

24. Mécanicien d'entretien (Millwright) 38.75 heures

Personne qui accomplit divers travaux d'installation, d'entretien, d'inspection, de réparation et d'ajustement de la machinerie et de l'outillage mécanique de l'établissement.

Elle doit posséder une connaissance générale de la construction et de l'assemblage des machines et de l'outillage, et avoir fait des études en ce domaine dans une école reconnue par le Ministère de l'Éducation ou posséder une compétence équivalente.

Jusqu'au 31 décembre 1983

452.21

25. Ébéniste**38.75 heures**

Personne qui fabrique, construit, rénove des meubles, incluant la finition, d'après des plans et devis préparés à l'avance et, est aussi en mesure de préparer ses propres plans en détail, lorsque demandé.

Elle doit connaître tous les matériaux qui entrent dans la confection de même que la machinerie à être utilisée.

Elle doit détenir un diplôme en "Ébénisterie" d'une école reconnue par le Ministère de l'Éducation ou posséder une compétence équivalente.

Jusqu'au 31 décembre 1983

452.21

26.02

**Salaires pour la période du 1^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1984
(augmentation au 1^{er} janvier 1984)**

Du 1^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1984, il y aura augmentation des salaires d'un pourcentage équivalent au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada lors des douze (12) mois précédents (soit pour la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983) moins 1.5%, sauf pour les employés de la catégorie "ouvrier" qui ne seront pas soumis à la réduction de 1,5%.

26.03

**Salaires pour la période du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1985
(augmentation au 1^{er} janvier 1985)**

Du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1985, il y aura augmentation des salaires d'un pourcentage équivalent au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada lors des douze (12) mois précédents (soit pour la période du 1^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1984) moins 1.5%, sauf pour les employés de la catégorie "ouvrier" qui ne seront pas soumis à la réduction de 1.5%.

26.04

Les données utilisées pour établir l'augmentation du 1^{er} janvier 1984 et celle du 1^{er} janvier 1985, sont celles publiées par Statistique Canada.

26.05

Nonobstant le paragraphe 26.02, les taux et/ou échelles de salaires pour les titres d'emploi prévus au paragraphe 26.01 seront, à compter du 1^{er} janvier 1984, identiques à ceux appliqués pour les titres d'emploi dans le secteur public (Affaires Sociales) au Québec.

ARTICLE 27**PRIME D'ANCIENNETÉ**

Le salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (\$5.00) par semaine.

Cependant, le salarié dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à l'article 26 ou aux annexes, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent article ne s'applique pas dans les cas des salariés dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus. Cependant, pour les salariés dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus, et pour fins de calcul de la rétroactivité uniquement, la prime d'ancienneté n'est pas considérée comme faisant partie du salaire.

ARTICLE 28**PRIME DE SOIR ET DE NUIT**

- 28.01 Le salarié faisant tout son service entre quatorze (14) heures et huit (8) heures reçoit, chaque fois, en plus de son salaire une prime de \$3.38:
- 28.02 Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre dix-neuf (19) heures et sept (7) heures, il reçoit en plus de son salaire, une prime horaire de \$0.47 pour toute heure travaillée.

ARTICLE 29 **PRIME POUR PRÉPOSÉ AUX COMPACTEURS**

Les parties aux présentes conviennent qu'une prime de \$9.34 par semaine est versée aux personnes qui, à l'intérieur d'un lieu spécifiquement aménagé à cet effet, sont assignées de façon continue à l'opération des compacteurs et à l'entretien de ces équipements.

Une telle prime est calculée et payée par demi-journée (1/2) effectivement travaillée.

ARTICLE 30 **PRIME D'HEURES BRISÉES**

Le salarié tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 16.02 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 16.03, reçoit une prime d'heures brisées de \$2.54 par jour, en plus du salaire régulier.

ARTICLE 31 **RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES**

- 31.01 Le terme "récupération scolaire" réfère au cours de formation scolaire, visant à permettre aux salariés qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le Ministère de l'Éducation.
- 31.02 Après entente avec l'employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle spécifiquement orientés vers le milieu des Affaires Sociales.
- 31.03 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, le salarié obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour une autre période d'au plus douze (12) mois.
- 31.04 Cependant, la durée totale d'un congé sans solde pour fins de récupération scolaire ou formation professionnelle ne peut excéder vingt-quatre (24) mois.

- 31.05 Si le cours suivi par le salarié nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, le salarié conserve son ancienneté.

ARTICLE 32 ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

Le salarié est libre d'appartenir à une association professionnelle sauf dans le cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle Association.

ARTICLE 33 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 33.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.
- 33.02 Nonobstant le paragraphe précédent, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 33.03 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties, après avoir lu, ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés,

le 30ième jour du mois de juin 1983.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE LA MAISON MÈRE DES SOEURS
DE LA PROVIDENCE (CSN)

LA COMMUNAUTÉ DES SOEURS
DE CHARITÉ DE LA
PROVIDENCE (MAISON MÈRE)

Blaise J. Guelpin
Christine Cardinal, sec.

Françoise Perreault, s. p.
Thérèse Lapelle, s. p.

ANNEXE I

Certificats d'accréditation

N.B. SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA MAISON-MÈRE DES
SOEURS DE LA PROVIDENCE (C.S.N.)

accrédité le 13 janvier 1964, détenteur d'un certificat visant:

"Tous les employés de la Maison-Mère, à l'exception des religieuses, des étudiants, étudiantes, employés de fin de semaine, du chef-cuisinier, des employés de bureau et autres exclusions prévues par la Loi."

et

accrédité le 5 août 1981, détenteur d'un certificat visant:

"Tous les salariés de la Maison-Mère, surnuméraires, étudiants, étudiantes et employés de fin de semaine, à l'exception des religieuses, du chef cuisinier, des employés de bureau et autres exclusions prévues par la Loi."

ANNEXE II

(relativement au congé de maternité)

Possibilités de modification au régime d'assurance-chômage:

Les obligations monétaires encourues par l'employeur aux paragraphes 20.02 et 20.04 t) inclusivement seront payables, pour la durée de la présente convention collective, en autant que le régime prévu aux paragraphes 20.02 et 20.04 t) soit approuvé comme régime privé de Prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).

Toute modification aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage ou des montants versés en vertu de celle-ci, postérieure à la date de la signature de cette convention, ne pourra entraîner une augmentation des obligations monétaires à la charge de l'employeur en vertu des paragraphes 20.02 et 20.04 t).

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

LETTRE D'ENTENTE I

Nonobstant le paragraphe 19.13, l'employeur prendra en considération les demandes de congé sans solde, pour motifs exceptionnels, en quelque période de l'année que ce soit.

LETTRE D'ENTENTE II

L'employeur affichera, le ou vers le 15 septembre 1983,

sur le quart de jour, deux (2) postes à temps partiel
de préposé aux bénéficiaires;

sur le quart de soir, quatre (4) postes à temps partiel
de préposé aux bénéficiaires,

sur le quart de nuit, un (1) poste à temps complet et
quatre (4) postes à temps partiel de préposé aux bénéficiaires.

LETTRE D'ENTENTE III

Nonobstant le paragraphe 1.07 a), l'inscription sur la liste de rappel pour plus d'un titre d'emploi ne sera autorisée qu'à compter du 15 septembre 1983.