

NOM

NO

05565-7

C.A.E. 8310 NO.CONV. 55657  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 24  
EMP.COUV. 0 ET.GEOR. 65260 63  
PERS.VIS. 6 NO.ACC. M10391002  
DATE ENR. 840305

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 3 7

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 **05565-7**

Objet:  1ère convention  Renouveaulement  Entente  Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-10391-02**

Date: **83-08-31** Signature: **83-12-15** Réception: **83-08-31** Durée: **83-08-31** Du: **85-12-31** Au: **85-12-31** Nombre de salariés régis par la convention collective: **24**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant: <b>Synd. National des employés de la Maison -Mère des Soeurs de Miséricorde (GSN) 1601 rue Deloriaier Montréal, Québec H2K 4M5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant: <b>La Maison -Mère des Soeurs de Miséricorde 12435 Avenue de la Miséricorde Montréal, Québec H4J 2G3</b>

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des ingénieurs stationnaires.  
Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: Le Syndicat des employés (es) de la maison-mère des Soeurs de Miséricorde Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter

Région: **06-06** Activité: **8211(10)** Affiliation: **1**

Votre dépôt n'est pas conforme sur les points suivants et vous en êtes par conséquent responsable:  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 Voir au verso pour les codes

Remarques


**DEPOSANT: Fédération des Affaires Sociales Inc.** toute erreur administrative. Merci  
 Art: Jean Jacques Jetté  
 1601 Deloriaier  
 Montréal, Québec  
 H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <b>Pierrette David /ms</b>	Date: <b>83-12-21</b>

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 -- 543-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 -- 873-4357

RECHERCHE

LE SYNDICAT,  
d'autre part.

COPIE CONFORME CERTIFIÉE  
 01-09-83

10391-02

177  
178  
Copie certifiée conforme  
à l'original.

'83 SEP -6 11 43

ET .

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE:-

LA MAISON MERE DES SOEURS DE ~~X~~ MISERICORDE,

L'EMPLOYEUR,

d'une part,

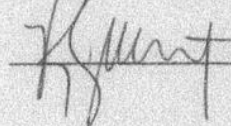
ET:-

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LA  
MAISON-MERE DES SOEURS DE ~~X~~ MISERICORDE (C.S.N.)

LE SYNDICAT,

d'autre part.

COPIE CONFORME CERTIFIEE

 01-09-83

MS 10015 1125

ARTICLE 1.-

DEFINITION DES TERMES

1.01

"SALARIE"

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur et moyennant rémunération.

1.02

"SALARIE A TEMPS COMPLET"

Désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à sa classification.

1.03

"SALARIE A TEMPS PARTIEL"

Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. UN SALARIE A TEMPS PARTIEL QUI FAIT EXCEPTIONNELLEMENT LE TOTAL DES HEURES PREVUES A SA CLASSIFICATION CONSERVE SON STATUT DE SALARIE A TEMPS PARTIEL.

1.04

PERIODE D'ESSAI

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

La période d'essai est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si, au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période d'essai est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli trente (30) jours de travail. Le salarié en période d'essai est assujéti aux dispositions de la présente convention.

Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46ème) jour de calendrier ou du trente-et-unième (31ème) jour de travail, selon le cas. Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai, ce salarié ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition, toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de huit (8) mois depuis son départ.

1.05

"POSTE"

Désigne les fonctions de l'une des classifications prévues à la présente convention et le service où ces fonctions sont exercées. Pour fins de la présente convention, les services sont:

- l'infirmerie;
- l'alimentation;
- l'entretien ménager;
- la maintenance.

1.06

Le salarié peut accepter plus d'un poste.

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

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

- activités syndicales;
- congé annuel;
- congés sans solde prévus à la convention collective et ceux autorisés par l'Employeur;
- maladie ou accident;
- congé de maternité;
- congés sociaux;
- période d'affichage d'un poste;
- congés fériés.

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

3. Il peut ne pas être comblé.

4. Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel.

5. Le salarié qui occupe un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée inférieure à six (6) mois, ne reçoit pas de préavis de mise à pied. Ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la permutation ("bumping") article 13, mais son nom est inscrit sur la liste de rappel.

1.07

LISTE DE RAPPEL

Désigne la liste des salariés mis à pied par l'Employeur; celle-ci comprend leur classification, leur ancienneté, leur dernière adresse connue, leur numéro de téléphone, ainsi que les salariés à temps partiel.

ARTICLE 2.-

BUT

2.01

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.- COOPERATION

- 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 et assurer la sécurité des salariés.

ARTICLE 4.- DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Subordonnement aux termes de la présente convention collective, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.

ARTICLE 5.- ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 5.01 L'EMPLOYEUR RECONNAIT, PAR LES PRESENTES, LE SYNDICAT COMME ETANT LE SEUL ET UNIQUE AGENT NEGOCIATEUR AUX FINS DE NEGOCIER ET DE CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, AU NOM ET POUR TOUS LES SALARIES COUVERTS PAR LE CERTIFICAT D'ACCREDITATION EMIS CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL DU QUEBEC.
- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, il appartient au commissaire du Travail d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 5.03 ENTENTES PARTICULIERES  
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, et ce, dans un délai de trente (30) jours de calendrier de la réception, par le Syndicat, d'une copie de ladite entente.
- 5.04 A défaut pour le Syndicat de donner une réponse dans un délai de trente (30) jours de calendrier de la date de la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, l'entente est considérée valable et acceptée.
- 5.05 Un tribunal d'arbitrage ou un arbitre unique peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.
- 5.06 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

ARTICLE 6.-

DOSSIER

6.01

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 médicaux demandés par l'Employeur;
- copie des rapports disciplinaires;
- copie des rapports d'accident de travail.

ARTICLE 7.-

7.01

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.

7.02

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe 7.01.

7.03

Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant le tribunal d'arbitrage, à moins que ledit aveu n'ait été signé en présence du représentant syndical ou que l'Employeur puisse prouver que ledit aveu a été signé librement et volontairement.

ARTICLE 8.-

RÉGIME SYNDICAL

8.01

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.

8.02

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.

8.03

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 9 (retenues syndicales).

ARTICLE 9.-

RETENUES SYNDICALES

- 9.01 Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié doit verser au Syndicat un montant égal à celui de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat.
- 9.02 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.
- En même temps que chaque remise, l'Employeur complète ou fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.
- Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.
- 9.03 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 remise à ce dernier avec les cotisations perçues.
- 9.04 Lorsque l'une des parties demande au commissaire-enquêteur de décider 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-enquêteur ou du tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.
- 9.05 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 partiel), leur numéro d'assurance sociale, leur numéro de service, ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- L'Employeur remet au Syndicat, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, une liste de tous les salariés. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, classification, statut (temps complet ou partiel); leur numéro d'assurance sociale, leur numéro de service, et, par la suite, à chaque année au plus tard le 15 Mars.

ARTICLE 10.- AFFICHAGE D'AVIS

- 10.01 Le Syndicat a le droit d'afficher, dans un endroit bien en vue sur un tableau mis par l'Employeur à sa disposition exclusive, des avis relatifs aux choses syndicales.

Aucun document n'est ainsi affiché sans qu'au préalable, l'Administration n'en soit informée.

ARTICLE 11.- LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 11.01 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, des Conseils Centraux, ainsi qu'aux Bureaux et Conseils fédéraux. Le nombre maximum des jours de libération sera de trente (30) jours pour l'ensemble des délégués du syndicat, par année et accumulables d'une année à l'autre.

Le syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués officiels. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste.

- 11.02 Le nombre de délégués auquel le syndical a droit est de deux (2).
- 11.03 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.
- 11.04 DANS LE CAS OU, POUR UNE RAISON IMPREVISIBLE OU URGENTE, LE DELAI DE DIX (10) JOURS DE CALENDRIER PREVU AUX PARAGRAPHES 11.01 ET 11.03 NE PEUT ETRE RESPECTE, LE SYNDICAT COMMUNIQUE PAR ECRIT LES RAISONS POUR LESQUELLES L'AVIS DE DIX (10) JOURS N'A PAS ETE RESPECTE.
- 11.05 Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.
- 11.06 Après demande à la personne en charge du Personnel ou à son représentant, laquelle ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du syndicat, peut rencontrer, à l'Institution, durant les heures de travail, tout salarié, sans perte de salaire pour celui-ci.

La personne en charge du Personnel et le représentant du syndicat décideront de la date et du lieu de ces rencontres.

- 11.07 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'Institution, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés à l'Institution, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande à la personne en charge 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.

- 11.08 Le représentant du syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

- 11.09 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.
- 11.10 L'Employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé, qui ne sera pas toujours nécessairement le même, que le syndicat ou l'agent syndical libéré pourra utiliser afin de recevoir en consultation les salariés, pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 11.11 Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'Employeur met à la disposition du syndicat un classeur fermé à clé.
- 11.12 L'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariés désignés par le syndicat, aux fins d'assister, au nom des salariés, à toutes les séances de négociation locales.

ARTICLE 12.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 12.01 C'est le ferme désir des parties de régler, équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou désaccord, relatif aux conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 12.02 Par conséquent, l'Employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- Le salarié seul ou accompagné d'un représentant syndical, devra dans les trente (30) jours de la connaissance du grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, le soumettre par écrit à la personne en charge du Personnel, qui devra donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.
- 12.03 Si l'on n'en arrive pas à une solution satisfaisante, dans un délai de cinq (5) jours de calendrier, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à la procédure prévue à l'article 13 des présentes, dans les quarante-cinq (45) jours subséquents de calendrier.
- 12.04 Si un salarié a été congédié ou suspendu et que son grief est soumis à un arbitre unique ou à un tribunal d'arbitrage, nommé conformément aux dispositions de la présente convention, cet arbitre ou ce tribunal d'arbitrage pourra:
- a) réintégrer le salarié en question avec pleine compensation;
  - b) maintenir le congédiement ou la suspension;
  - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

- 12.05 Si, d'autre part, plusieurs salariés pris collectivement ou si le syndicat comme tel, se croient lésés dans les droits que leur/lui reconnaît la présente convention, le syndicat pourra présenter la cause par écrit pour enquête et considération, en suivant la procédure décrite ci-haut.

ARTICLE 13.-      ARBITRAGE

- 13.01 Si la procédure des griefs prévue à l'article précédent n'a pas apporté de règlement à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre des parties pourra le soumettre à un arbitre unique, en suivant les modalités et dispositions ci-après énumérées.
- 13.02 Les deux parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre, et, à défaut d'entente, elles demanderont au Ministre du Travail, de le désigner d'office. Le choix devra être fait à même la dernière liste préparée par le Conseil Consultatif du Travail et la Main-D'Oeuvre.
- 13.03 L'arbitre ainsi choisi ou désigné aura les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux présidents et aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Les règles de procédures prévues aux articles 62 à 81 inclusivement du Code du Travail s'appliqueront en autant que faire se peut.
- 13.04 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés en entier par l'Employeur si le grief est maintenu; conjointement et également par les parties, si le grief est rejeté.
- L'Employeur fournira sans frais les bureaux ou salles nécessaires à l'audition du grief d'arbitrage.
- 13.05 D'un commun accord, les parties peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage composé d'un président et de deux assesseurs, chaque partie désignant le sien. Dans un tel cas, chaque partie défrayera le coût des frais et honoraires de son assesseur et la procédure pour le choix du président du conseil d'arbitrage sera la même que celle prévue à l'article 13.02.

ARTICLE 14.-      ANCIENNETE

- 14.01 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 14.02 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée.
- 14.03 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.
- Les règles d'ancienneté des salariés à temps complet s'appliquent aux salariés à temps partiel.

14.04 L'ancienneté du salarié à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à sa classification, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire.

14.05 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la signature de la convention collective, l'Employeur remet au Syndicat, en double exemplaire, la liste d'ancienneté des salariés.

Cette liste indique le nom, la classification, la date d'embauche et l'ancienneté des salariés.

Une fois complétée, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier.

14.06 Par la suite, la liste d'ancienneté des salariés est mise à jour une fois par année, soit le 31 Décembre et est envoyée au Syndicat, en double exemplaire, dans les soixante (60) jours de calendrier subséquents.

CONSERVATION ET ACCROISSEMENT DE L'ANCIENNETE

14.07 Le salarié conserve et accroît son ancienneté dans les cas suivants:

- 1- Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- 2.- Absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
  - a) pendant les douze (12) premiers mois, le salarié conserve et accroît son ancienneté;
  - b) Au cours des douze (12) mois suivants, le salarié conserve seulement son ancienneté;
- 3- Absence par suite d'un accident de travail, de maladie industrielle ou occupationnelle;
- 4- Absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- 5- Congés de maternité prévus à la présente convention.

14.08 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) mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.

PERTE DE L'ANCIENNETE

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

1. Abandon volontaire;
2. Renvoi;
3. Mise à pied excédant douze (12) mois;
4. Absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le vingt-quatrième (24ème) mois d'absence;
5. 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 paragraphe 5.

14.10 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.

ARTICLE 15 - MISE A PIED

15.01 Un salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation.

15.02 Le salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit, au moins trois (3) semaines à l'avance, sauf dans le cas de destruction par le feu ou autrement.

15.03 Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

Nonobstant ce qui précède aux paragraphes précédents (15.02 et 15.03), les règles prévues ne s'appliquent pas dans un cas de destruction par le feu ou autrement.

15.04 Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter:

1. Dans la classification où survient la mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
2. Le salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans une autre classification aux dépens du salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette classification, et à la condition, toutefois, que ledit salarié ait plus d'ancienneté et soit apte à ~~accomplir~~ ~~les~~ exigences normales de la tâche;

Chaque salarié ainsi déplacé dans le cas d'une mise à pied peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié d'une autre classification dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

3. Le salarié affecté à une autre classification, en vertu des paragraphes précédents, ne peut, pour aucune considération, subir de diminution de salaire. Il transporte à son nouvel emploi l'ancienneté acquise au service de l'Employeur. Si son salaire est plus élevé que celui prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il demeure au même salaire jusqu'au jour où, par l'effet des années de service ou des augmentations statutaires, le salaire de sa nouvelle classification et le sien sont égaux, auquel cas il bénéficie des augmentations annuelles au rythme de ses nouvelles années dans cette nouvelle classification;

Si son salaire est inférieur au taux prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il n'est ni diminué, ni augmenté, à moins que son salaire ne soit inférieur au minimum de sa nouvelle échelle, auquel cas il est immédiatement réajusté à ce minimum. Cependant, avant d'obtenir toute nouvelle augmentation statutaire, le salarié doit accomplir, dans ce nouvel emploi, les années de service requises et, dans ce nouvel emploi, il bénéficie aussi, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience).

15.05

Le rappel au travail des salariés, prévu à 1.05, se fait suivant les règles de l'ancienneté, dans la mesure où elles s'appliquent.

#### ARTICLE 16.-

#### PROMOTION ET TRANSFERT

##### "PROMOTION"

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

##### "TRANSFERT" (MUTATION)

Désigne la mutation d'un salarié, avec ou sans changement de classification, à un poste comportant des fonctions ou responsabilités comparables de même qu'une échelle de salaire dont le

- 16.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation doit être affiché aux endroits habituels durant la période de sept (7) jours.
- En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.
- 16.02 Le poste est accordé au salarié qui est inscrit au registre des candidatures et a le plus d'ancienneté, 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.
- 16.03 L'Employeur s'engage à tenir un registre des demandes de promotion et de transfert. Il fait également tenir au Syndicat copie de chaque inscription faite au registre.
- 16.04 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre, et ce, pour une durée de sept (7) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 16.05 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours. 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.
- 16.06 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, ou d'un transfert.
- 16.07 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.
- 16.08 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 16.09 Dans le cas de transfert, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.
- 16.10 Dans les cas de promotion et transfert, le salarié bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17.

ARTICLE 17.-

ANNÉES D'EXPERIENCE ANTERIEURE

- 17.01 Les 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 une institution de bien-être depuis plus de douze (12) mois.

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

ARTICLE 18.-            CONTRAT A FORFAIT

- 18.01 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.

- 18.02 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.

N.B. La présente clause n'a pas pour effet de limiter ou de mettre fin aux contrats déjà existants dans l'Institution.

- 18.03 Il est convenu que tout poste devenu vacant à la suite de la cessation d'emploi d'un salarié pour quelque cause que ce soit, peut être comblé par une religieuse. Cependant, à moins que le poste ne soit aboli, s'il n'est pas comblé par une religieuse, il doit être comblé par un salarié couvert par l'unité d'accréditation qui satisfasse aux exigences normales de la tâche.

- 18.04 Sauf pour l'entretien ménager, lorsqu'un poste devenu vacant ou un nouveau poste visé par l'accréditation est comblé à la suite d'un affichage par une personne hors de l'unité de négociation à l'exception d'une religieuse, cette personne demeure visée par l'accréditation.

ARTICLE 19.-            HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 19.01 Les salariés (ées) des soins infirmiers ont une (1) semaine de trente-six heures et quart (36 $\frac{1}{4}$ ) divisée en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 $\frac{1}{4}$ ) de travail.

- 19.01 (Suite) Les autres catégories de salariés ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4) divisée en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.
- 19.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.
- 19.03 Le temps alloué au salarié pour prendre son repas quotidien est, au maximum, d'une (1) heure.
- 19.04 Le salarié a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-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.
- 19.05 Il est accordé à tout salarié un repos de deux (2) journées complètes, par semaine, consécutives si possible.
- 19.06 L'Employeur accorde au salarié au moins un week-end complet aux deux (2) semaines. Les salariés qui bénéficient déjà d'un week-end par semaine, continuent d'en bénéficier pendant la durée des présentes.
- 19.07 Il est loisible à deux (2) salariés d'échanger entre eux leurs jours de congé ou leur quart de travail, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le taux du temps et demi ne s'applique pas dans ces cas.
- 19.08 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés.
- Ils sont affichés au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, pour une période de quatre (4) semaines.
- L'Employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salariés impliqués.
- 19.09 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable, de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur une base départementale, à tour de rôle, entre les salariés.
- 19.10 Si un salarié demande un service stable de soir ou de nuit, l'Employeur lui accorde, et ce salarié n'est pas sujet au système de roulement, à moins de nécessité absolue. Cependant, pour que les préposés (ées) aux bénéficiaires actuellement au service de l'Employeur puissent changer leur service stable, il devra y avoir entente entre les préposés (ées) aux bénéficiaires concernés.
- N.B. Les paragraphes 19.10 et 19.11 ne s'appliquent qu'aux préposés (ées) aux bénéficiaires, les autres employés travaillant de jour.

19.11 A l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi, le salarié est rémunéré au taux de temps et demi.

A l'occasion d'un changement de cédule de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de treize (13) heures entre la fin et la reprise du travail.

#### ARTICLE 20.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

20.01 Tout travail fait, à la demande de l'Employeur, en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail, tel que prévu aux classifications des salariés, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.

20.02 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 en place.

20.03 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.

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

20.05 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'Institution, il reçoit, pour chaque rappel, une rémunération minimum de deux (2) heures à taux et demi.

#### ARTICLE 21.- CONGES FERIES

21.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année treize (13) congés fériés. Ces congés fériés sont les suivants:

- |                                 |                                       |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| - Le Jour de l'An;              | - Le lendemain du Jour de l'An;       |
| - Le deuxième lundi de Février; | - Le Vendredi Saint;                  |
| - Le Lundi de Pâques;           | - Le 1er Mai (Fête des travailleurs); |
| - Le 24 Juin;                   | - La Confédération (1er Juillet);     |
| - La Fête du Travail;           | - L'Action de Grâce;                  |
| - La Toussaint;                 | - Le Jour de Noël;                    |
| - Le lendemain de Noël.         |                                       |

21.02 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul de 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.

21.03 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 qui suivent le jour de congé férié.

Le ou les congés fériés qui surviennent à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines précédant ou suivant un congé férié sont accumulables, après entente avec l'Employeur, quant au moment de leur utilisation. Le nombre maximum de congés fériés accumulables est de trois (3).

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 et sa journée de travail: il recevra, au total \$30.00 pour le congé férié et sa journée de travail).

21.04 Lorsque le congé tombe un jour de repos hebdomadaire, pendant les vacances payées du salarié ou pendant une absence-maladie payée n'excédant pas quatre (4) semaines précédant ou suivant la fête, le salarié ne perd pas ce congé. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas au salarié absent par suite d'un accident de travail, au sens de la Loi.

21.05 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés et payés entre les salariés d'un même département.

21.06 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit autorisée, au préalable, par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

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

21.08 Les dates d'attribution des congés fériés et payés sont établies en fonction des besoins du service, en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés.

Elles sont affichées aux endroits habituels au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 22.- CONGE ANNUEL (VACANCES)

22.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 Avril de l'année en cours, a droit à un jour et deux-tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

22.02 Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 30 Avril de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées et pour ceux qui ont vingt-cinq (25) ans et plus de service, ils auront droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

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

22.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du premier Mai d'une année au 30 Avril de l'année subséquente.

22.05 La période située entre le premier 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.

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

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

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

- 22.07 (Suite) Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'Employeur avant le 1er Avril et s'entendre avec son Employeur quant à la remise de ses vacances, en dehors de la période normale. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.
- Lorsque l'Employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, le salarié doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er 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 titre d'emploi et par service.
- 22.08 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.
- 22.09 Il est loisible à deux (2) salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 22.10 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.
- 22.11 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.
- 22.12 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 22.13 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.
- 22.14 Lorsqu'un employé 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.
- 22.15 Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il en fasse la demande avant le 15 avril.

ARTICLE 23.- UNIFORMES

- 23.01 Les uniformes, soit complets, soit incomplets, exigés par les autorités de l'Institution, pour les salariés, seront fournis et entretenus aux frais de l'Employeur.
- 23.02 L'Employeur s'engage à fournir des gants si nécessaire pour le travail des salariés à l'infirmierie et à la cuisine.

ARTICLE 24.- AVANTAGES SOCIAUX

- 24.01 Le salarié subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.
- 24.02 Le salarié a droit à un jour et quart (1  $\frac{1}{4}$ ) ouvrable de congé-maladie par mois de service. Le salarié ne pourra les utiliser durant la période de probation.
- 24.03 a) Pour les fins de cet article, l'année est du premier (1er) Décembre d'une année au 30 Novembre de l'année suivante.
- b) L'Employeur ne peut obliger un salarié à utiliser un jour de congé de maladie, sinon à l'occasion d'une absence du salarié pour cause de maladie.
- c) Dans le texte qui précède, le terme "maladie" exclut les accidents de travail et les maladies industrielles régis par la loi de la santé-sécurité au travail du Québec.
- 24.04 Les congés de maladie tels que définis aux paragraphes 24.02 et 24.03 qui n'auront pas été utilisés au 30 Novembre de chaque année, seront payés à chaque employé sur un chèque spécial, au plus tard le 15 Décembre de l'année en cours, au taux régulier de l'employé.
- 24.05 Pour avoir droit au paiement de ses congés-maladie, le salarié informe l'Employeur de sa maladie, autant que possible dès la première journée de son absence. A son retour, le salarié se présente au Bureau du Personnel.
- 24.06 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 Bureau 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.
- 24.07 En congé-maladie, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 24.08 Le salarié incapable de travailler par suite d'un accident autre qu'un accident de travail, bénéficie des dispositions du présent article.

24.09 Les congés de maladie accumulés au crédit d'un salarié au 30 Novembre 1982 lui sont remboursés au plus tard le 30 Septembre 1983.

- 1) Jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables de congé-maladie:

remboursement à 100% du taux du salaire régulier à l'échelle et les primes, au moment du paiement.

- 2) 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, soit à 50% du taux du salaire régulier à l'échelle et les primes, au moment du paiement, et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables.

- 3) Le maximum de jours de congé-maladie ainsi remboursables ne peut donc en aucun cas excéder soixante-quinze (75) jours ouvrables.

DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

L'Employeur convient d'appliquer les dispositions relatives aux droits parentaux de la convention collective, qui sont agréées à l'échelle nationale dans le secteur des Affaires Sociales (par les Syndicats de la Fédération des Affaires Sociales Inc.).

L'Employeur fera les démarches auprès de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada (C.E.I.C.) pour mettre en vigueur les articles pertinents nécessitant l'intervention de cette Commission.

Section I: Dispositions générales

- 1) Le présent régime prend effet au moment où les stipulations de la convention collective sont agréées à l'échelle nationale.
- 2) Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux stipulations 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.
- 3) Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.
- 4) 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 dans le maximum assurable.

Section II: Congé de maternité

- 5) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 24.10 -8, doivent être consécutives.
- 6) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ème) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 7) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 8) 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.

- 9) 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

- 10) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 22.09:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (2) de son salaire hebdomadaire de base (3);
- b) 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;

1) Aux fins des présentes, la salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2) 93%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son salaire.

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

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins de l'alinéa b) 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

- 11) La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue 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 motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- ii) 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 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 trois motifs suivants:

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

## 24.10 (suite)

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

12) Dans les cas prévus aux paragraphes 24.10 -10 et 24.10 -11

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) 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 considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le C.E.L.C. à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'Employeur signataire de la présente convention.
- d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen gagné auprès de l'Employeur pendant les cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité.

24.10 (suite)

- 13) L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'œuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 24.10-10.
- 14) Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 24.10-15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- 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;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

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.

- 15) 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.

- 16) 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.

---

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

24.10 (suite)

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 24.10 27.

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.

- 18) 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

- 19) 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 titulaire, de la même classification ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective applicable, d'une autre classification. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'affecte 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 au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue 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

- 19) public (1). 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

20) La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) 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 (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

21) Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 24.10-14 en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 24.10-15 de la section II. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b) et c) du paragraphe 24.10-20 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

#### Section IV: Autres congés parentaux

##### Congé de paternité

22) Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

---

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

24.10 (suite)

22) (suite)

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

#### Congés pour adoption

- 23) Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 24.10-23 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 24.10-23, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

#### Congés sans solde

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

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

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

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

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

24.10 (suite) 26) (suite)

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur, suivant les modalités prévues au paragraphe 24.10-28. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévues à l'article 15 de la convention collective.

#### Dispositions diverses

- 27) Les périodes de congés visées au paragraphes 24.10-23, 24.10-24 et 24.10-25 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 28) L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 24.10-27.

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

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux paragraphes 24.10-24 et 24.10-25 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

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

- 29) Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 24.10-23 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 24.10-14 en autant qu'il y ait normalement droit, et au paragraphe 24.10-18 de la section 11.

- 24.10 (Suite) 30) Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

24.11 ACCIDENTS DE TRAVAIL

Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la loi sur les accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) Le salarié reçoit de l'Employeur, tant qu'il est admissible à des indemnités, une prestation égale à 90% du salaire net.

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

- b) Les prestations versées par la Commission de la santé sécurité du travail, pour la même période, sont acquises à l'Employeur.

Le salarié doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

- c) La caisse de congés-maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence et le salarié est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

24.12 ASSURANCE-GROUPE:

ASSURANCE-VIE:

ASSURANCE-MALADIE:

ASSURANCE-SALAIRE:

- A) Contribution de l'Employeur,  
B) Contribution du salarié.

Les parties conviennent du maintien du régime d'assurance-groupe actuellement en cours, subordonné aux dispositions du paragraphe 24.14.

24.13 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

Les parties conviennent de maintenir le régime d'assurance collective en vigueur le 1er Juillet 1983, pour la durée de la présente convention.

24.14 Coût du régime

Le coût du régime d'assurances collectives prévu à l'article 24.13 qui précède est défrayé à raison de cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à raison de cinquante pour cent (50%) par les salariés qui y sont assujettis.

24.15 Choix de l'assureur et administration du régime

- a) Le choix de l'assureur est fait conjointement; advenant le cas qu'une des deux parties désire changer d'assureur, elle devra en informer l'autre partie et s'il y a lieu, le choix du nouvel assureur sera fait après entente entre les parties.
- b) L'administration du régime d'assurance est faite par l'Employeur qui convient de faire adhérer les nouveaux membres dans les délais prévus, de compléter la partie qui lui revient de la formule d'assurance-salaire, d'effectuer les déductions des contributions des salariés sur leur paie hebdomadaire et de faire parvenir la remise mensuelle requise par l'assureur.

24.16 Participation des salariés

Tout salarié couvert par cette convention collective peut participer au plan d'assurances-collective aux conditions énoncées dans la police d'assurance.

24.17 Information

Le syndicat peut obtenir copie de chacune des polices ou conventions relatives aux régimes d'assurances en vigueur.

24.18 En cas de mésentente sur le choix de l'assureur, le litige peut être référé à l'arbitrage. Dans un tel cas, cependant, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront pas juridiction sur le contenu du régime.

24.19 REGIME DE RETRAITE

Les parties s'engagent à étudier la possibilité de mettre sur pied un régime de retraite pour les salariés. Des discussions à cet effet seront entreprises dans les trois (3) mois qui suivent la date de signature de la présente convention collective afin, le cas échéant, de pouvoir établir et mettre en place un tel régime le ou vers le 1er Janvier 1984.

24.20 CONGES SPECIAUX

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

3. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents.
4. Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de résidence.

24.21 Pour fins de calcul, les congés mentionnés à l'alinéa 24.20 (1) se comptent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 24.20 (2) se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 24.20 (3) se prend le jour des funérailles.

24.22 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 24.20, 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.

24.23 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.

24.24 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 son travail.

24.25 Le salarié appelé à agir comme juré ou témoins 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.

#### ARTICLE 25.- CASIERS ET SALLES D'HABILLAGE

25.01 L'Employeur fournit, aux salariés, des casiers sous clefs, pour le dépôt de leurs vêtements.

25.02 L'Employeur fournit également une salle d'habillement convenable.

25.03 L'Employeur fournit aux salariés l'endroit déjà existant pour prendre leurs repas.

#### ARTICLE 26.- PAIEMENT DES SALAIRES

26.01 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, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

- 26.02 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque, le jeudi, à toutes les deux (2) semaines.
- 26.03
1. Advenant une erreur sur la paie, de cinq dollars (\$5.00) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, en remettant au salarié l'argent dû.
  2. Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris et/ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 26.04 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.
- 26.05 Le salarié qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes, mais 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 et d'une période minimum de deux (2) heures continues.
- 26.06 Les gains du salarié à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 26.07 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel sont versés sur chaque paie et se calculent de la façon suivante:
1. Congé annuel:  
2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel le salarié a droit versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ du congé annuel.
  2. Congés fériés payés:  
5.3% du salaire versé sur chaque paie;
  3. Congés-maladie:  
4.8% du salaire.

ARTICLE 27.-PROTECTION DES PRIVILEGES ACQUIS

27.01

Le salarié qui bénéficie d'avantages ou de privilèges supérieurs à la présente convention, en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant

27.01 (suite) la durée de la convention, à condition, toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

27.02 Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendices annexés à une convention précédente et non prévus au paragraphe 27.01, acquis au salarié ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des salariés et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective sont maintenus et font parties de la présente convention.

ARTICLE 28.- PRIME D'ANCIENNETE

28.01 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 27 ou aux annexes, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

ARTICLE 29.- PRIMES DE SOIR ET DE NUIT

29.01 Le salarié faisant tout son service entre quatorze heures (14:00) et huit heures (8:00) reçoit chaque fois, en plus de son salaire, pour chaque quart complet de travail effectué, une prime de \$3.38.

29.02 Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre dix-neuf heures (19:00) et sept heures (7:00), il reçoit en plus de son salaire, une prime horaire de \$0.47 pour toute heure travaillée.

29.03 Les primes prévues aux paragraphes 29.01 et 29.02 seront réajustées, le cas échéant, pour maintenir la parité avec les dispositions équivalentes agréées à l'échelle nationale dans le secteur des Affaires Sociales (décret visant les syndicats de la Fédération des Affaires Sociales Inc.).

ARTICLE 30.- PRIMES D'HEURES BRISEES

30.01 Le salarié tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 19.03 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 19.04, reçoit une prime d'heures brisées de \$2.54 par jour, en plus du salaire régulier.

30.02 La prime prévue au paragraphe 30.01 sera réajustée, le cas échéant, pour maintenir la parité avec les dispositions équivalentes agréées à l'échelle nationale dans le secteur des Affaires Sociales (décret visant les syndicats de la Fédération des Affaires Sociales Inc.).

ARTICLE 31.- CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

31.01 L'Employeur paie aux salariés le salaire hebdomadaire prévu pour leurs classifications.

- 31.02 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, l'Employeur:
- précise la classification de chaque employé;
  - procède aux reclassifications qui s'imposent.
- 31.03 Le réajustement des gains du salarié reclassifié en vertu du paragraphe 31.02 est rétroactif à la date où le salarié a commencé d'exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser le 1er Janvier 1988.
- 31.04 Classifications non prévues
- Les tâches actuellement existantes à l'Institution sont toutes couvertes dans la nomenclature des classifications prévues à la présente convention.
- Si au cours de la durée de cette convention, une tâche nouvelle est créée, les parties se rencontrent pour en négocier la classification, la définition et le salaire. A défaut d'entente, la procédure de règlement de grief s'applique.
- 31.05 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES
- Les parties s'entendent sur les classifications suivantes:
- Aide-cuisinière
  - Aide en alimentation
  - Préposée à l'entretien ménager
  - Préposé à l'entretien ménager
  - Préposé (e) aux bénéficiaires
  - Homme de maintenance
1. AIDE-CUISINIER (E) 38 3/4 Heures
- Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres, tels que: soupe, viande, légumes, desserts. Peut être assignée à la préparation de repas légers. Voit aussi à l'entretien léger du service.
- |          |             |          |             |
|----------|-------------|----------|-------------|
| 01/01/83 | au 01/04/83 | 02/04/83 | au 31/12/83 |
|          | \$361.54    |          | \$362.31    |
2. AIDE EN ALIMENTATION 38 3/4 Heures
- Personne qui fait l'ouvrage général au service alimentaire.
- |          |             |          |             |
|----------|-------------|----------|-------------|
| 01/01/83 | au 01/04/83 | 02/04/83 | au 31/12/83 |
|          | \$322.40    |          | \$327.05    |

3. PREPOSEE A L'ENTRETIEN MENAGER (travaux légers) 38 3/4 heures

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

02/04/83 au 31/12/83

\$327.05

4. PREPOSE A L'ENTRETIEN MENAGER (travaux lourds) 38 3/4 heures

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

02/04/83 au 31/12/83

\$336.74

5. PREPOSE (E) AUX BENEFICIAIRES 36 1/4 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.

01/01/83 au 31/12/83

01-	\$292.54
02-	\$302.33
03-	\$311.39
04-	\$321.90
05-	\$332.41

6. HOMME DE MAINTENANCE 38 3/4 Heures

Tout employé préposé à l'amélioration des meubles et immeubles et/ou à leur entretien. Ces employés, tout en n'étant pas des hommes de métier, peuvent quand même accomplir certains travaux qui relèvent ordinairement des hommes de métier. Ces travaux sont exécutés sous la surveillance d'une personne responsable.

01/01/83 au 01/04/83

02/04/83 au 31/12/83

\$392.88

\$393.30

NOTE: Le salaire de l'homme de maintenance est établi à 90% du taux de salaire prévu à la classification "ouvrier d'entretien général" agréée à l'échelle nationale dans le secteur des Affaires Sociales (décret visant les syndicats de la Fédération des Affaires Sociales Inc.).

ARTICLE 32.- REGLES D'APPLICATION DES ECHELLES DE SALAIRE

Copie conforme des articles 48.1 à 48.12 du décret ACAQ-FAS.

- 32.01 Le salarié à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégré dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.
- 32.02 Le salarié qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu des tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégré à cette date dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).
- 32.03 Le salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégré à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 dans l'échelle de salaire prévue pour son emploi.
- 32.04 Application des échelles de salaire
- Au 1er Janvier de chaque année, le salarié est classé dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'il occupait au 31 Décembre précédent.
- 32.05 Avancement dans les échelles de salaire
- Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'un salarié complète une année de service dans son titre d'emploi, avant le 1er Janvier 1983 ou après le 31 Décembre 1983, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détenait.
- Pour fins d'application de l'alinéa précédent, le salarié à temps partiel complète une année de service lorsqu'il a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail ou 220 jours de travail s'il bénéficie de cinq (5) semaines de vacances.
- Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon du salarié.
- 32.06 MAJORATION DES TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS

A) REGLES GENERALES

Les taux et échelles de traitements en vigueur le

31 décembre 1982 et

31 Décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er Janvier suivant, selon les règles édictées aux alinéas B et C, et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er Janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant au 1er Janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100 \quad (1)$$

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

#### B) PERIODE DU 1ER JANVIER 1984 AU 31 DECEMBRE 1984

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 Décembre 1983, à l'exception des taux de traitements des emplois de la catégorie des ouvriers et des taux de traitements qui font l'objet des règles particulières établies au paragraphe 48.13 est majoré, avec effet au 1er Janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1.5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie ouvrier sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

Pour la période du 1er Janvier 1984 au 31 Décembre 1984, l'Employeur procédera tel que mentionné au paragraphe 32.06 B) sauf qu'il ajustera les échelles de salaires des préposés aux bénéficiaires, directement sur celles qui seront alors payable dans le secteur public (décret s'appliquant à la F.A.S. et l'ACAO).

- (1) Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

NOTE: Pour fin d'application du présent article, il faut entendre que les mots "taux de traitement" signifient taux de salaire, que les mots "échelles de traitement" signifient échelle de salaire et que le mot "traitement" signifie salaire plus forfaitaire.

C) PERIODE DU 1er JANVIER 1985 AU 31 DECEMBRE 1985

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 Décembre 1984, à l'exception des taux de traitements des emplois de la catégorie des ouvriers et des taux de traitements qui font l'objet des règles particulières établies au paragraphe 48.13 est majoré, avec effet au 1er Janvier 1985 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1.5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie ouvrier sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

32.07 EPOQUE DE MAJORATION

La majoration des taux et échelles de traitements est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de Décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

ARTICLE 33.- DUREE ET RETROACTIVITE

- 33.01 La présente convention collective entre en vigueur et prend effet le 31 Août 1983 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.
- 33.02 Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er Janvier 1983 et la date de signature de la présente convention, doit faire toute réclamation dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 32.03.
- 33.03 Dans les deux (2) mois de la signature des présentes, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de tous les salariés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er Janvier 1983 ainsi que leur dernière adresse connue.
- 33.04 Le paiement de la rétroactivité, moins toute avance déjà versée sur les avantages prévus au présent article, doit être effectué dans les trente (30) jours de la signature des présentes et tout montant dû à l'expiration de ce délai portera intérêt au taux légal.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES, APRES AVOIR LU, ONT SIGNE A MONTREAL, PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRESENTANTS AUTORISES, CE 31 août JOUR DE août 1983.

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

Laurette Boudreau D.  
[Signature]

LA MAISON MERE DES SOEURS DE  
MISERICORDE

Adrienne Louchesse  
[Signature]

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-10391-02
Date	Signature: 85-04-16	Reception: 85-05-10	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des Employés de la Maison Mère des Soeurs de Miséricorde (CSN)</b> 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>La Maison-Mère des Soeurs de Miséricorde</b> 12435 Ave de la Miséricorde Montréal, Qué H4J 2G3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Féd. des Affaires Sociales Inc</b> Att.: M. Jean-Jacques Jetté 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région: 06-06 Activité: 8211 (10) Affiliation: 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur les points suivants et vous est par conséquent retourné: 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**REMARQUES:** Classification d'infirmier, infirmier auxiliaire, auxiliaire diplômé

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat figure comme suit: Le Syndicat des employés(es) de la Maison-Mère des Soeurs de Miséricorde. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Pierrette David /sg	Date: 85-05-22

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970  255, est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4337

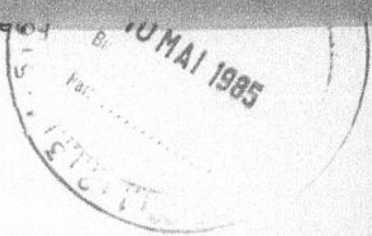
003(113)

RECHERCHE

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'Education 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'Education 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.



.../...

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE:-

LA MAISON-MERE DES SOEURS  
DE MISERICORDE,

L'Employeur,  
d'une part,

ET:-

LE SYNDICAT NATIONAL DES  
EMPLOYES DE LA MAISON-MERE  
DES SOEURS DE MISERICORDE  
(C.S.N.),

Le Syndicat,  
d'autre part.

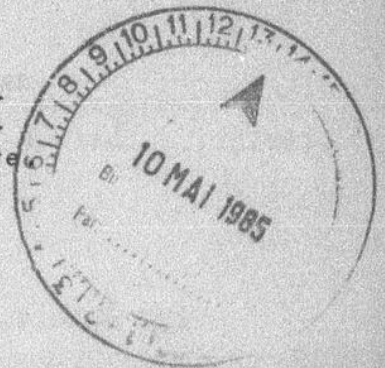
Les parties aux présentes conviennent d'intégrer à la convention collective en cours la classification de garde-malade auxiliaire pour la durée de la convention.

INFIRMIERE/INFIRMIER AUXILIAIRE (TITRE RESERVE) 36.25 heures  
AUXILIAIRE DIPLOME

"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'Education 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'Education 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.



CLASSE: 01

1983-84

36.25 HEURES

01-	\$	307.40
02-	\$	317.55
03-	\$	327.70
04-	\$	338.21
05-	\$	349.45
06-	\$	362.14
07-	\$	373.01
08-	\$	385.34
09-	\$	398.75
10-	\$	411.08
11-	\$	425.94
12-	\$	441.53

Plus l'augmentation prévue à la convention pour l'année 1985 -

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

A MONTREAL, Ce ...../16.....jour de...*avril*.....1985.

LA MAISON-MERE DES SOEURS  
DE MISERICORDE

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

*Annette Ste Marie s.m*

*Luce Pelletier s.m*

*Laurette Bourgeois Sec.*

*Josée Lathier Ad.*