



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

DÉPÔT

38679

Dépôt N°: 8 5 0 5 2 7 5

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 **03867-9**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 13898-02
Date	Signature: 85-05-22	Reception: 85-05-28	Durée: Du 85-05-22 Au 86-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant UNION DES EMPLOYES DE SERVICE LOCAL 298 FTQ 247, rue Thibeau Cap de la Madeleine GST 6X9	<input type="checkbox"/> Déposant LES FILLES DE JESUS 1193, boul. St-Louis Trois-Rivières
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties NORMAND ET ST PIERRE 118, rue Radisson (5^e étage) C.P. 1179 Trois-Rivieres Qué. G9A 5K8 Att.: M^r J. L. Normand.	Région: <u>04-03</u> Activité: <u>8289-10</u> Affiliation: <u>06 CSN</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Renée Demers* Date: 85-05-29

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



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

DÉPÔT

3867-9

Dépôt N°:

8 5 05 275

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 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 13898-02
Date	Signature: 85-05-22 Réception: 85-05-22	Durée Du 85-05-22 Au 86-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant UNION DES EMPLOYES DE SERVICE LOCAL 298, FTQ 247, rue Thibeau Cap-de-la-Madeleine G8T 6X9	<input type="checkbox"/> Déposant LES FILLES DE JESUS 1193, boul. St-Louis Trois-Rivières
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties NORMAND ET ST PIERRE 118, rue Radisson (5 ^{ième} étage) C.P. 1179 Trois-Rivières, Québec G9A 5K8 Att.: Me J. L. Normand.	Région: 04-03 Activité: 8289-10 Affiliation: 07 FTQ

CERTIFICAT CORRIGÉ

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

CORRECTION :

A ETE ECRIT : 06 CSN

AURAIT DU ETRE ECRIT : 07 FT.Q

CERTIFICAT CORRIGÉ

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-06-14

Pour renseignements

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

003 (094)

RECHERCHE

3141 01 01

85
MAY 28 14:10

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES FILLES DE JESUS (TROIS-RIVIERES)
corporation légalement constituée
pour ses établissements de Maison
Kermaria et d'Institut Kéranna
1193, boul. St-Louis
Trois-Rivières

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298 - F.T.Q.
1665 est, rue Rachel
Montréal

Ci-après appelée "L'UNION"
ou
"LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	-	DEFINITIONS DES TERMES	1
ARTICLE 2	-	OBJET	6
ARTICLE 3	-	DISPOSITIONS GENERALES	6
ARTICLE 4	-	DROITS DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 5	-	ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION	7
ARTICLE 6	-	REGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES	8
ARTICLE 7	-	LIBERTE D'ACTION SYNDICALE	9
ARTICLE 8	-	DOSSIER DE L'EMPLOYE ET MESURES DISCIPLINAIRES	10
ARTICLE 9	-	GRIEFS ET ARBITRAGES	12
ARTICLE 10	-	ANCIENNETE ET MISES A PIED	14
ARTICLE 11	-	MUTATIONS, TRANSFERTS ET PROMOTIONS	19
ARTICLE 12	-	VACANCES PAYEES	21
ARTICLE 13	-	CONGES SOCIAUX	24
ARTICLE 14	-	CONGES DE MALADIE ET ASSURANCE-GROUPE	25
ARTICLE 15	-	JOURS CHOMES ET PAYES	27
ARTICLE 16	-	CONGES SABBATIQUES ET AUTRES CONGES	29
ARTICLE 17	-	CONGES DE MATERNITE ET CONGES POST- MATERNITE	31
ARTICLE 18	-	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	33
ARTICLE 19	-	TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET RAPPEL	35
ARTICLE 20	-	GREVE ET CONTRE-GREVE	36

ARTICLE 21	-	UNIFORMES	36
ARTICLE 22	-	SALAIRES ET FRAIS DE REPAS	37
ARTICLE 23	-	DUREE DE LA CONVENTION	37
ANNEXE "A"	-	DEFINITION DES TACHES	39
ANNEXE "B"	-	SALAIRES	46
ANNEXE "C"	-	PRIMES	48
ANNEXE "D"	-	FORMULE D'AFFICHAGE	49

ARTICLE 1 - DEFINITIONS DES TERMES

- 1.01 SALARIE ou EMPLOYE désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
- 1.02
- a) SALARIE REGULIER ou EMPLOYE REGULIER désigne un salarié qui a terminé sa période de probation et qui détient un poste à durée indéfinie à temps complet ou à temps partiel.
 - b) Un salarié à temps complet est celui qui travaille le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail de son titre d'emploi.
 - c) Un salarié à temps partiel est celui qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à la semaine normale de travail de son titre d'emploi. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel.
 - d) POSTE désigne l'ensemble des fonctions exercées par un salarié selon les titres d'emploi prévus à l'annexe "A".
 - e) PROMOTION désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre dont le salaire est plus élevé.
 - f) TRANSFERT désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant le même salaire.
 - g) RETROGRADATION désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant un salaire moindre.
 - h) JOURS OUVRABLES, dans la présente convention, signifient les jours réguliers de travail cédulés par l'employeur pour les divers groupes d'employés assujettis à la présente convention.

- 1.03 SALARIE OCCASIONNEL ou OCCASIONNEL désigne un salarié embauché par l'employeur de façon occasionnelle ou intermittente, par exemple, pour remplacer un employé en congé ou absent, pour effectuer un surcroît temporaire de travail, pour remplacer un employé qui ne se présente pas au travail, etc...
- 1.04 SALARIE A L'ESSAI ou SALARIE EN PROBATION désigne un salarié qui est en période de probation.
- Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la convention, sauf ceux réservés spécifiquement aux salariés réguliers.
- 1.05 ETUDIANT désigne une personne disponible entre deux années scolaires et embauchée à l'intérieur de la période du congé annuel et dont le retour aux études constitue un abandon volontaire de son emploi.
- 1.06 SECTEUR désigne un secteur de travail. L'Institut Kéranna comprend deux secteurs et Maison Kermaria comprend trois secteurs le tout comme suit:
- INSTITUT KERANNA
- 1) SERVICE ALIMENTAIRE
 - 2) SERVICES AUXILIAIRES
 - groupe a) entretien ménager
 - groupe b) maintenance
 - groupe c) réceptionniste
- MAISON KERMARIA
- 1) SERVICE ALIMENTAIRE
 - 2) SERVICES AUXILIAIRES
 - groupe a) entretien ménager
 - groupe b) maintenance
 - 3) NURSING
- 1.07 PERIODE DE PROBATION désigne la période de trente (30) jours de travail pendant laquelle tout nouveau salarié est à l'essai. Une fois sa période de probation complétée, le salarié acquiert son droit d'ancienneté selon les modalités prévues à l'article 10.

1.08 Le salarié occasionnel et le salarié en période de probation sont sujets à licenciement sans préavis. En cas de congédiement ou de résiliation de son emploi, le salarié en probation n'a pas droit à la procédure de grief; le salarié occasionnel n'y a droit qu'après avoir complété trente (30) jours de travail.

1.09 POSTE TEMPORAIREMENT DEPOURVU DE SON TITULAIRE:
un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

congé annuel (vacances)
congés fériés
congé maternité
maladie ou accident
activités syndicales
période d'affichage
congés sociaux
absence autorisée par l'employeur
(y compris congé d'étude).

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

Il peut ne pas être comblé; à la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

Lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, dans les cas où il est prévu que la durée de l'absence du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur avant de le faire, s'engage à offrir par ordre d'ancienneté, d'abord à l'intérieur du secteur concerné et ensuite par ancienneté à l'intérieur de l'établissement concerné, une assignation temporaire à un salarié pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de son titulaire. Il est entendu qu'une telle assignation temporairement ne peut entraîner plus d'une mutation dans le secteur ou l'établissement concerné. Le salarié bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'il avait lorsqu'il occupait ce poste.

L'employeur confirme par écrit, avec copie au syndicat, au salarié qui sera venu combler le poste temporairement dépourvu de son titulaire en l'informant de:

- l'identité du poste
- de la durée probable, si prévue
- du salaire.

1.10

Rappel et liste de rappel: la liste de rappel comprend:

1. Les salariés mis à pied ayant de l'ancienneté.
2. Les salariés occasionnels ayant effectué plus de trente (30) jours de travail chez l'employeur.
3. Les salariés à temps partiel.
4. Les salariés à temps complet qui ont abandonné leur poste pour être inscrits sur la liste de rappel auquel cas ils deviennent salariés occasionnels, mais conservent leur ancienneté déjà accumulée.

Pour être inscrit sur la liste de rappel, les salariés doivent avoir fait connaître leur disponibilité par écrit.

Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

- A) Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche à accomplir et compte tenu de leur disponibilité exprimée par écrit. Cette disponibilité ne doit pas présenter de conflit d'horaire, ni pour le poste que le salarié occupe, ni pour le poste à occuper.
- B) Lors d'un rappel, le rappel se fait par téléphone ou par messenger et le salarié est tenu de se présenter immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée

préalablement.

- C) Si le salarié refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite. Cependant, si le dernier sur la liste de rappel refuse, l'employeur, au lieu de puiser à l'extérieur peut exiger l'accomplissement du travail par l'un quelconque des salariés inscrits sur la liste de rappel.
- D) Un salarié qui, trois (3) fois consécutivement, a exprimé un refus lors d'un rappel voit son nom rayé de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois.

Un salarié qui, sur une période de cinq (5) mois, sans exprimer de refus, ne respecte pas régulièrement sa disponibilité voit son nom rayé de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois. Toutefois, il devra y avoir avis écrit préalable de l'Employeur au salarié, avec copie à l'Union et il devra y avoir rencontre entre les intéressés.

La deuxième radiation à survenir dans une période de douze (12) mois est définitive.

- 1.11 Le salarié de la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) de l'article 10. Son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement.
- 1.12 Le salarié qui comble un poste temporairement dépourvu de son titulaire prend l'horaire de travail du salarié qu'il remplace.
- 1.13 Un salarié occasionnel ayant effectué plus de trente (30) jours de travail exprime sa disponibilité par écrit pour une période de trois (3) mois.
- 1.14 La disponibilité exprimée par écrit par tout salarié, à temps partiel ou occasionnel, ne peut être modifiée qu'après l'expiration de trois (3) mois (quatre-vingt-dix jours) de la date de la dernière disponibilité.

- 1.15 Une copie du formulaire de disponibilité d'un salarié sera disponible pour l'Union.

ARTICLE 2 - OBJET

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

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GENERALES

- 3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice 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 état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, 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.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02 Notamment, les droits de la gérance comportent le droit d'engager, de transférer, d'accorder des promotions, de diriger les salariés, de les rétrograder en respectant les dispositions de la présente convention, de les discipliner, de les suspendre pour cause juste et bonne ou congédier pour cause juste et bonne, toujours sujet au droit du salarié concerné de présenter tout grief selon les dispositions de la convention collective.

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'appliquent et aucun Tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat, ou qu'elle n'ait été dénoncée par le syndicat dans les trente (30) jours de sa connaissance de telle entente. A défaut d'entente écrite préalable avec le

- syndicat, l'employeur l'avise de l'entente.
- 5.04 Lorsque l'employeur affichera des directives concernant les conditions de travail, il en expédiera copie à l'Union.
- 5.05 Les employés exclus de l'unité d'accréditation ne rempliront aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied, sauf s'il n'y a personne de l'unité de négociation capable de remplir ce poste.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

- 6.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent 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 dès son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. Le nouvel employé signera sa demande d'adhésion auprès de l'employeur.
- 6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'a éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 6.04.
- 6.04 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et l'employeur convient de faire remise des montants déduits une fois par mois par chèque payable à l'Union accompagné d'une liste détaillée indiquant les noms et numéros d'assurance-sociale des salariés cotisés et les montants retenus. La remise est faite à l'Union dans les quinze (15) jours suivant la perception à l'adresse suivante: 1665 est, rue Rachel, Montréal (Québec) H2J 2K6.
- 6.05 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 syndicales.

- 6.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du Travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire général ou du Tribunal du travail pour la 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.

- 6.07 L'employeur fournit au syndicat, une fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, fonction, quart de travail si applicable, salaire, numéro d'assurance-sociale, statut (temps complet, temps partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs, avec copie à l'exécutif de base.

ARTICLE 7 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 7.01 L'employeur accordera à un officier du syndicat, pour représenter les employés désignés par l'unité d'accréditation, des périodes d'absences sans perte de salaire pour une durée totale de dix-huit (18) jours ouvrables pour la période allant du 1er juin 1984 jusqu'au 30 novembre 1985 inclusivement et de douze (12) jours ouvrables pour la période allant du 1er décembre 1985 jusqu'au 30 novembre 1986 inclusivement pour assister à des réunions ou congrès syndicaux de l'Union des Employés de Service, Local 298 ou de la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.)

De plus, jusqu'au 30 novembre 1985 inclusivement, l'employeur accordera à un officier du syndicat et aux fins ci-dessus, deux (2) autres jours d'absence, mais sans rémunération.

7.02 Ces permissions d'absences seront accordées en autant que le syndicat aura avisé au moins dix (10) jours à l'avance la personne par elle désignée, en donnant le nom de la personne pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée, et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

7.03 Assistance pour présentation de grief

Une permission d'absence sans perte de salaire sera accordée à un officier du syndicat (dont le nom aura été préalablement communiqué à l'employeur) et qui aura obtenu cette permission de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, pour assister un salarié dans la présentation d'un grief.

7.04 Négociation et arbitrage

L'employeur accordera une permission d'absence sans perte de salaire à deux (2) employés pour assister avec les représentants de l'employeur à des séances de négociation ou de conciliation, et de même au plaignant pour l'audition de son grief et au(x) témoin(s) pour le temps requis pour son/leur témoignage. Demande doit être faite au supérieur immédiat (lequel ne pourra refuser sans motif valable) au moins trois (3) jours à l'avance à moins d'entente individuelle au contraire, le tout sans perte de salaire pour le ou les salariés concernés dans ce paragraphe.

- 7.05
- a) Dans les dix (10) jours de la signature des présentes, le syndicat fera connaître à l'employeur les noms de ses représentants.
 - b) Les représentants extérieurs du syndicat peuvent rencontrer le directeur du personnel ou son représentant sur rendez-vous.

ARTICLE 8 - DOSSIER DE L'EMPLOYE ET MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 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, s'il y en a,
toute autorisation de déduction,
les rapports ou avis de mesures disciplinaires,
les photocopies des rapports d'accident du travail.

- 8.02 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après neuf (9) mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans cette période.
- De plus, tout rapport ou avis de mesure disciplinaire ou partie de ceux-ci, sur lesquels un salarié a eu gain de cause est retiré du dossier.
- 8.03 L'employeur transmet au syndicat tout avis écrit de réprimande adressé à un employé.
- 8.04 L'employeur, avant d'imposer une suspension de plus de trois (3) jours ou un congédiement, permettra au salarié concerné de se faire entendre en présence d'un représentant syndical, si celui-ci est présent ou peut l'être dans les quarante-huit (48) heures.
- 8.05 Pour fins de dossiers, une suspension ou un congédiement est confirmé par écrit à l'employé concerné à sa dernière adresse connue. Copie est expédiée au syndicat en indiquant les motifs de la suspension ou du congédiement.
- 8.06 Toutefois, le salarié concerné à l'article 8.04 et à l'article 8.05 conserve son droit de recours prévu à l'article 9 et seuls les motifs indiqués contre lui dans cet avis peuvent être invoqués contre lui en arbitrage à moins que l'employeur n'ait fait parvenir au syndicat, au moins dix (10) jours avant la date de l'arbitrage, un avis subséquent spécifiant d'autres motifs.
- 8.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un Tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

D'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat

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.

- 8.08 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Un Tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

ARTICLE 9 - GRIEFS ET ARBITRAGES

- 9.01 L'employeur et l'union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible. Tous les griefs devront être présentés par écrit par l'employeur, par l'employé ou par le syndicat comme tel dans un délai maximum de trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait qui a donné naissance au grief, mais pas plus de soixante (60) jours de calendrier de l'occurrence du fait.
- 9.02 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'employeur et l'union à l'égard des griefs seront finales et lieront l'employeur et ses employés.
- 9.03 Les griefs seront présentés comme suit:
- a) Avant de présenter son grief par écrit, le salarié peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.
 - b) Pour la présentation d'un grief par écrit, la procédure suivante s'applique:
 - 1) Le grief est présenté par écrit à la personne désignée par l'employeur par le salarié, seul ou accompagné de son représentant syndical. Le syndicat peut,

quant à lui, soumettre son grief à la personne désignée par l'employeur.

- 2) La partie patronale soumet sa réponse dans les dix (10) jours suivant la présentation du grief.
- 3) Dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai pour répondre, si la réponse est insatisfaisante ou à défaut de réponse le grief peut être référé à l'arbitrage. Lorsqu'une partie demande l'arbitrage, elle donne en même temps ses avis de suggestions d'arbitre. La partie qui a reçu la demande d'arbitrage doit, dans les dix (10) jours suivant la demande, accepter l'une des suggestions d'arbitre ou formuler les siennes.
- 4) A défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, dans les vingt (20) jours après que le grief aura été référé à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du Travail pour que celui-ci nomme un arbitre.
- 5) La sentence arbitrale devra être rendue si possible dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. La sentence arbitrale est finale et vise l'employeur, l'union et les employés.
- 6) Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.
- 7) Dans le cas de mesure disciplinaire entraînant la suspension ou le congédiement, l'arbitre peut maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire, ordonner la réintégration de l'employé et décider du montant de compensation en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs.
- 8) L'arbitre doit rendre sa décision à partir de la preuve présentée devant lui. En aucune circonstance il n'a le pouvoir de

modifier la convention collective.

- 9.04 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de la perte automatique du droit réclamé. Toutefois, l'agent d'affaires ou le représentant de l'employeur peuvent, et eux seulement, consentir à une extension de délai. Cette extension doit être faite par écrit.
- 9.05 L'employeur peut lui-même formuler un grief et les dispositions du présent article s'appliquent en faisant les changements de détails nécessaires. L'employeur soumet son grief à l'agent d'affaires de l'union.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE ET MISES A PIED

- 10.01
- 1) Un employé cesse d'être à l'essai et devient régulier lorsqu'il a complété sa période de probation (cf. 1.02). Il acquiert alors l'exercice de ses droits d'ancienneté. Les droits d'ancienneté s'exercent à l'intérieur de chacun des établissements.
 - 2) Nonobstant ce que ci-dessus, en cas de mise à pied définitive, le dernier salarié affecté pourra utiliser son ancienneté pour aller déplacer, dans l'autre établissement, un salarié moins ancien, pourvu qu'il remplisse les exigences de la tâche où il déplace.
 - 3) A l'expiration de la période de probation, le salarié à temps partiel et le salarié occasionnel a trente (30) jours d'ancienneté à son actif.
 - 4) L'ancienneté est déterminée en années, mois et jours de service chez l'employeur.
- 10.02
- A) L'ancienneté d'un salarié régulier à temps complet est comptée à partir de sa date d'embauche comme salarié à temps complet. Toutefois, l'ancienneté déjà accumulée par un salarié dans un autre statut et qui est en

vigueur lors de l'obtention d'un poste à temps complet, demeure au crédit de ce salarié et son ancienneté à titre de temps complet s'accumule à partir de cette ancienneté déjà accumulée.

- B) L'ancienneté des salariés occasionnels et des salariés à temps partiel est calculée en fonction de ses heures travaillées par rapport aux heures normales computées en jours et ce à l'exclusion des heures de temps supplémentaire. Ces salariés accumulent leur ancienneté de la façon suivante par rapport aux salariés à temps complet:
- a) ceux ayant droit à moins de trois (3) semaines de vacances: 1.53 jours par jour travaillé;
 - b) ceux ayant droit à trois (3) semaines de vacances: 1.56 jours par jour travaillé;
 - c) ceux ayant droit à quatre (4) semaines de vacances: 1.6 jours par jour travaillé.
- C) Nonobstant le paragraphe B), à l'intérieur de la période d'un mois prévue à 10.03, un salarié à temps partiel ou un salarié occasionnel ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'un salarié à temps complet.

10.03

Liste d'ancienneté

Une fois par mois, au plus tard le 15 du mois suivant, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés à temps partiel et des salariés occasionnels et le nombre d'heures travaillées par chacun à l'exclusion des heures supplémentaires. Au besoin, l'employeur informe le salarié, sur demande de ce dernier, de son ancienneté accumulée.

10.04

- a) L'employeur tiendra à date, une fois l'an, au mois de mars, pour les employés à temps complet et, deux fois l'an, au mois de mars et au mois de septembre, pour les employés à temps partiel et les occasionnels, une liste d'ancienneté où chaque employé sera inscrit, les temps complets à partir de leur dernière

date d'embauchage, les temps partiels et les occasionnels selon les jours travaillés; cette liste comprend l'adresse et le code postal ainsi que le titre d'emploi de chaque employé concerné. Cette liste sera fournie au syndicat.

- b) En cas d'erreur sur cette liste, l'employeur fera les corrections nécessaires après en avoir été informé par l'employé concerné ou le syndicat.

10.05 Dans tous les cas de promotion, l'ancienneté devra être mise en application pourvu que l'employé concerné rencontre les exigences normales de la tâche pour le travail à être effectué, en se basant sur son habilité et ses capacités pour les fonctions de cette classification.

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

- Absence pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle, pendant vingt-quatre (24) mois.
- Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle, accumulation pendant vingt-quatre (24) mois et conservation entre vingt-quatre et trente-six mois inclusivement.
- Mise à pied, accumulation pendant douze (12) mois.
- Pendant la période de son congé annuel, les congés fériés et les congés sociaux.
- Absence pour le congé de maternité.
- Lors des absences pour cause de libération syndicale (cf. article 7).
- Lors d'un congé sabbatique (cf. 16.01).
- Lors d'une assignation comme juré ou témoin (cf. 16.12).

10.07 Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des

dispositions de la clause précédente en proportion de la moyenne hebdomadaire des heures normales travaillées au cours des douze (12) derniers mois de travail précédents le début de l'absence. Ce nombre d'heures est transformé en jours qui déterminent la proportion de temps maximal pendant laquelle ce salarié accumule de l'ancienneté selon la clause précédente.

Exemple: Une absence pour cause de maladie non occupationnelle débutant le 15-11-84.

Depuis le 15-11-83, la moyenne d'heures travaillées est de vingt-quatre (24) heures par semaine.

Les heures normales sont de huit (8) heures par jour.

Le salarié a donc une moyenne de trois (3) jours par semaine.

Au cours des douze (12) derniers mois (ou des dernières cinquante-deux (52) semaines) le salarié a travaillé une moyenne de cent cinquante-six (156) jours (52 x 3) sur trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier

Son temps d'accumulation sera de

$$\frac{156 \text{ jours} \times 730 \text{ jours (24 mois)}}{365} = 312$$

- 10.08 Le salarié occasionnel bénéficie des dispositions des clauses 10.06 et 10.07 dans les seuls cas suivants, et en autant que les événements ci-après surviennent alors qu'il occupe un poste temporairement dépourvu de titulaire.

- absence pour invalidité ou accident;
- absence pour congé de maternité (selon l'article 17);
- absence pour assignation comme juré ou témoin (cf. 16.12);
- absence pour libération syndicale (art. 7).

- 10.09 Un employé perdra complètement ses droits à l'ancienneté et son emploi pour les raisons

suivantes:

- a) s'il démissionne de son emploi par écrit.
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante.
- c) lors de la survenance de la date ultime prévue pour toute accumulation ou conservation de l'ancienneté dans chacun des cas spécifiques de la clause 10.06.
- d) lorsqu'il ne donne pas de réponse à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi d'une lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'employé l'avisant d'un rappel au travail et s'il ne se présente pas au travail au plus tard quinze (15) jours de calendrier suivant l'envoi de l'avis de rappel. Il appartient au salarié de faire connaître son adresse à l'employeur.
- e) absence de plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation, sauf en cas de force majeure.
- f) Dans le cas d'un salarié occasionnel: radiation définitive de la liste de rappel.

- 10.10 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur déterminera le nombre d'emplois à abolir. Lesdites mises à pied seront faites dans l'ordre inverse de l'ancienneté, tous les autres facteurs étant égaux.
- 10.11 Advenant des mises à pied par l'employeur, le dernier employé embauché sera le premier mis à pied. Lors d'un rappel au travail, le dernier employé mis à pied sera le premier rappelé et ainsi de suite. Copie de l'avis de rappel est envoyée au syndicat. Lorsque l'avis de mise à pied contient la date de retour au travail, il n'y a pas d'avis de rappel qui soit envoyé.
- 10.12 Tout employé régulier à l'exception de tout autre salarié devra recevoir un avis de pas moins de cinq (5) jours avant d'être mis à pied pour faute

de travail.

Sous réserve de la clause 10.01, un salarié mis à pied pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un autre salarié pourvu qu'il remplisse les exigences de la tâche où il déplace.

- 10.13 En cas de grief, si lors de l'application de la procédure de déplacement, l'employeur a refusé à un salarié le droit d'aller en déplacer un autre, il appartiendra à l'employeur d'établir sa justification par une preuve prépondérante.

ARTICLE 11 - MUTATIONS, TRANSFERTS ET PROMOTIONS

11.01 Affichage des tâches

Selon l'établissement concerné, les tâches vacantes que l'employeur désire combler et les nouvelles tâches devront être affichées aux tableaux immédiatement et devront demeurer affichées pour une période de sept (7) jours afin de permettre aux employés de faire application.

Un salarié absent pour vacances, maladie ou congé sabbatique, pourra poser sa candidature à tout poste vacant alors qu'il est absent pourvu qu'il soit disponible pour occuper ce poste dans les trente (30) jours suivant la fin de la période d'affichage. Ce salarié pose sa candidature soit en fournissant sa candidature par écrit avant son départ, soit en venant lui-même inscrire sa candidature pendant la durée de l'affichage. Lorsqu'un salarié absent pose sa candidature, en même temps que sa candidature, il doit inscrire la date à laquelle il sera disponible. L'Union pourra postuler le poste au nom d'un salarié absent, mais celui-ci devra confirmer sa candidature par écrit à l'employeur et ce, dans les sept (7) jours suivant la fin de la période d'affichage.

Tout salarié qui s'absenterait pour vacances, maladie ou congé sans solde, pourra laisser à l'employeur sa disponibilité pour un poste qui pourrait s'ouvrir pendant son absence.

L'employeur transmet une copie de l'affichage à l'Union.

11.02 L'employé ayant le plus d'ancienneté et qui est désireux de remplir cette tâche, aura la préférence à la tâche en question, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Toutefois, dans le cas de grief, si l'ancienneté n'est pas respectée, il appartient à l'employeur d'établir une preuve prépondérante.

11.03 Le nom de l'employé qui aura obtenu la tâche en question sera affiché au(x) tableau(x) d'affichage, dans les sept (7) jours suivant la fin de la période d'affichage.

L'employeur transmet une copie de l'avis de nomination au syndicat.

11.04 Les exigences du poste doivent être pertinentes et directement reliées à la fonction.

11.05 Le candidat choisi aura droit à une période d'adaptation (dite période d'essai) de trente (30) jours pendant laquelle il pourra de son plein gré ou du choix de l'employeur, si celui-ci ne trouve pas son rendement satisfaisant, retourner à son ancien poste. Dans le cas de grief, lorsque l'employeur aura retourné l'employé à son ancien poste le fardeau de la preuve sera à la charge de l'employeur. Le salarié qui aura ainsi repris son ancien poste, ne pourra cependant poser sa candidature à ce même poste qu'il aura ainsi quitté qu'après l'expiration de trois (3) mois après qu'il l'aura eu quitté.

11.06 Formules d'affichage

Les formulaires employés pour l'affichage des postes sont faits conformément au formulaire décrit en annexe D.

Les employés désireux d'obtenir cette tâche ouverte doivent faire application dans les sept (7) jours de la date d'affichage, par écrit, à l'employeur.

- 11.07 Pendant l'affichage et jusqu'à confirmation de l'octroi de poste, l'employeur peut le combler et, de même, il peut combler le poste anciennement occupé par le candidat choisi, et ce, pour la durée de la période d'adaptation, le tout en respectant le mécanisme de la liste de rappel.
- 11.08 Dans le cas d'affichage à un poste vacant ou nouvellement créé, le salarié occasionnel ayant complété trente (30) jours de travail dans un poste, pourra poser sa candidature au poste affiché. S'il obtient le poste, il n'est pas assujéti à la période d'adaptation.
- 11.09 Transferts et promotions
- Lorsqu'un employé régulier est transféré temporairement à une fonction dont le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, cet employé sera payé au taux de salaire de la fonction à laquelle il est transféré pour le temps ainsi passé à cette autre fonction.
- 11.10 a) Lorsqu'un employé régulier est transféré temporairement à une fonction dont le taux de salaire est moins élevé que celui de son emploi ordinaire, le taux de salaire habituel de cet employé sera maintenu.
- b) Advenant le cas cependant où un employé régulier serait transféré à une classification moins payée de préférence à une mise à pied pour manque de travail, ledit employé sera alors rémunéré au taux de salaire de l'emploi auquel il aura été ainsi transféré.

ARTICLE 12 - VACANCES PAYEES

- 12.01 La période de référence donnant droit à des vacances s'établit sur une période de douze (12) mois commençant le 1er mai et se terminant le trente (30) avril de l'année subséquente.
- 12.02 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence a moins d'un an d'ancienneté doit

recevoir une vacance d'une journée égale à autant de jours qu'il a de mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant la période de référence.

- 12.03 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence a plus d'un an d'ancienneté aura droit à deux (2) semaines de vacances. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- 12.04 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence a plus de deux (2) ans d'ancienneté aura droit à trois (3) semaines de vacances. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à six pour cent (6%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- 12.05 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence a plus de sept (7) ans d'ancienneté aura droit à quatre (4) semaines de vacances. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à huit pour cent (8%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- 12.06 Aux fins des présentes, les mots SALAIRE TOTAL GAGNE signifient la quantité totale du salaire brut reçu par un salarié, excluant les primes, les indemnités de congé de maladie accumulées et payables en fin d'année, les prestations d'invalidité provenant de l'assurance-salaire ou d'autres provenances. Le salaire total gagné comprend cependant l'indemnité de congé annuel.
- 12.07 La paie de vacances continue d'être versée selon la pratique actuelle et au plus tard avant le départ en vacances.
- 12.08 Toute fête légale ou déclarée qui tombe pendant la période des vacances d'un employé sera portée à l'actif de l'employé. Cette fête légale peut être ajoutée à la période des vacances à la demande de l'employé, ou une journée de paie supplémentaire sera payée au lieu de ladite fête ou le temps équivalent de consentement mutuel entre le salarié

et l'employeur.

12.09

a) Prise de vacances

La période de vacances sera établie entre le 1er mai et le 1er octobre sauf entente individuelle au contraire.

b) Le choix des vacances est établi en fonction des règles d'ancienneté dans chaque secteur et si un secteur contient des groupes, par groupe dans chaque secteur.

12.10

a) Nonobstant toute autre disposition des présentes, il sera loisible à l'employeur de décréter une fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant laquelle les vacances devront être prises en tout ou en partie durant les mois de juillet et août.

b) Pour ceux qui malgré telle fermeture ont encore des vacances à prendre ou pour ceux qui n'en sont pas affectés, le choix des vacances se fait selon les règles d'ancienneté dans chaque secteur.

c) Un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances ne peut choisir ses dates de vacances au-delà des trois (3) premières semaines qu'après que tous les salariés auront fait le choix de leurs vacances.

12.11

Un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances, pourra conserver une semaine pour être prise après la période normale de vacances à une date à être convenue selon entente entre ce salarié et l'employeur, mais sous les conditions suivantes:

1- Il devra avoir fait connaître ses choix de dates au plus tard le 30 septembre et ladite semaine ne pourra être prise moins d'un mois avant que l'employé ait fait connaître ses choix.

2- Cette semaine de vacances ne peut être prise entre le 15 décembre et le 15 janvier.

- 3- Cette semaine de vacances peut être accolée à la semaine additionnelle prévue à la clause 12.10, mais est sujette aux mêmes restrictions.
- 4- Cette semaine ne peut être prise après le 1er mai de l'année suivante.

12.12 Une semaine additionnelle de vacances est accordée au salarié, sur demande, à ses frais, en tenant compte des besoins du service et après entente avec l'employeur.

Sous réserve d'autorisation expresse par l'employeur, cette semaine de vacances ne peut être accolée à une période de vacances de trois (3) semaines, ni à un congé sabbatique, ni à un congé de maternité, ni à un congé post-maternité.

12.13 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.

ARTICLE 13 - CONGES SOCIAUX

13.01 A l'occasion des événements suivants et selon les modalités ci-après, un employé régulier aura droit de s'absenter de son travail sans perte de salaire:

- a) A l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, conjoint, frère, soeur, enfants. Trois (3) jours incluant, dans la période, le jour du décès et le jour des funérailles.

En plus dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant l'employé a droit à deux (2) jours additionnels, soit les jours qui suivent immédiatement le jour des funérailles.

- b) A l'occasion du décès de beau-père et belle-mère (in-laws), bru, gendre, beau-frère, belle-soeur, grand-père, grand-mère, petits enfants: deux (2) jours incluant dans la période le jour du décès et le jour des

funérailles.

- 13.02 Dans le cas du décès du père et de la mère, le salarié a droit à un jour additionnel à ceux prévus à 13.01 lorsque le lieu des funérailles est à plus de 300 kilomètres de la résidence du salarié.
- 13.03 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat et/ou le directeur du personnel et produire sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 13.04 Les congés prévus dans le présent article seront payés s'ils coïncident avec les jours ouvrables.
- 13.05 Aux fins des présentes, le conjoint signifie l'homme et la femme qui:
- a) sont mariés et cohabitent; ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - 1) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
 - 2) sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 14 - CONGES DE MALADIE ET ASSURANCE-GROUPE

- 14.01 Une permission d'absence sera accordée par l'employeur, à l'employé régulier qui aura accumulé des jours de congés maladie et qui sera incapable d'accomplir ses fonctions pour cause de maladie.
- 14.02 Le maximum de jours de congés maladie accumulables est de douze (12) et ces jours sont accumulables au taux de un jour par mois travaillé.
- 14.03 Les absences lors des vacances annuelles ou lors d'un congé férié qui est entièrement payé par l'employeur, ou lors d'un congé de maladie payé par l'employeur ou lors d'un congé social ou lors

d'une libération syndicale seront considérées comme des jours travaillés.

- 14.04 Les employés à temps partiel accumulent leurs jours en fonction du poste qu'ils détiennent.
- 14.05 Ces permissions d'absences s'accordent par jour complet ou par demi-journée.
- 14.06 En congé de maladie, l'employé reçoit, à titre d'indemnité, l'équivalent de sa journée normale de travail pour chaque jour d'absence.
- 14.07 Ces jours de congés maladie s'accumulent jusqu'au 31 décembre de chaque année; à cette date, les jours de maladie non utilisés sont payés au salarié s'il est encore au service de l'employeur. Advenant le départ volontaire du salarié avant le 31 décembre, les jours de maladie accumulés et qui n'ont pas été utilisés sont payés lors de son départ.
- 14.08 Pour avoir droit aux congés de maladie, l'employé doit prévenir l'employeur dès la première journée de sa maladie.
- 14.09 Aux fins de l'application des clauses de l'accumulation des jours de congés de maladie en fonction des clauses 14.02 et 14.03, un mois est considéré comme étant travaillé de par l'accomplissement de vingt-deux (22) jours de travail. Ainsi, à chaque fois qu'un salarié régulier aura travaillé vingt-deux (22) jours, ce salarié accumulera un jour dans sa banque de maladie jusqu'au maximum prévu à la clause 14.02. (A l'Institut Kéranna, pour les salariés sujets aux mises à pied périodiques, il faut lire vingt (20) jours au lieu vingt-deux (22) jours).
- 14.10 Assurance-groupe
- Le plan d'assurance-groupe dont les parties conviennent est maintenu pendant la durée de la convention et ce pour les employés réguliers seulement.
- L'employeur versera jusqu'à un maximum de 50% de la prime pour chaque salarié, selon les taux

de primes existant lors de l'entrée en vigueur de la présente convention. Toute augmentation de primes survenant pendant la durée de la convention sera à la charge des salariés, l'employeur maintenant sa contribution, selon les taux existant lors de l'entrée en vigueur de la convention.

S'il y a réduction des taux des primes, l'employeur en bénéficiera, sa contribution n'étant pas de plus de 50% des primes.

ARTICLE 15 - JOURS CHOMES ET PAYES

15.01 Pour chacun des établissements, les jours suivants sont des jours de fêtes chomés et payés pour tous les employés réguliers. A Maison Kermaria, les jours pourront être cédulés à la demande de l'employeur, vingt-huit (28) jours avant ou vingt-huit (28) jours après; à Institut Kéranna, les jours pourront être cédulés à la demande de l'employeur, quinze (15) jours avant ou quinze (15) jours après. Le jour auquel la fête aura été ainsi cédulée sera considéré le jour férié.

1. 1er janvier (Jour de l'An)
2. 2 janvier
3. Lundi de Pâques
4. 1er lundi de mai (Fête des travailleurs)
5. 1er juillet (Jour du Canada)
6. 1er lundi de septembre (Fête du travail)
7. 2ème lundi d'octobre
8. 24 décembre
9. 25 décembre (Noël)
10. 26 décembre
11. 31 décembre
12. Un congé mobile au choix du salarié qui devra donner un avis de sept (7) jours à l'avance sauf de consentement mutuel.

Pour la période du 1er juin 1984 jusqu'au 30 novembre 1985 inclusivement, les salariés ont droit à 1 1/2 jour à titre de congé mobile. Les salariés qui à la date de signature de la convention ont déjà bénéficié de la journée de congé mobile recevront de l'employeur le paiement d'une demi-

journée au taux en vigueur immédiatement après la signature. Les employés n'ayant pas pris cette journée de congé mobile avant la date de la signature se verront payer une demi-journée au taux en vigueur antérieurement à la date de signature. Ce paiement tient lieu de la prise d'une demi-journée de congé mobile.

- 15.01.1 Indépendamment de la clause 15.01 et du dernier alinéa de cettedite clause, à compter de la signature de la présente, le premier lundi de mai est éliminé à titre de jour férié et devient un congé mobile dont les modalités de choix sont faites selon les conditions fixées à l'item 12 de la clause 15.01.
- 15.02 En plus des jours mentionnés à la clause 15.01, le 24 juin est également un jour férié. Ce congé férié est régi par les dispositions de la loi sur la Fête nationale exclusivement.
- 15.03 Si l'une de ces fêtes tombe un samedi, un dimanche, un jour de repos hebdomadaire, pendant la période de vacances ou pendant une absence de maladie payée par l'employeur, le salarié ne perd pas cette fête.
- De plus, l'employeur comblera la différence entre les prestations d'assurance-salaire versées à un salarié régulier et son salaire régulier pour tout congé férié survenant dans les trente (30) premiers jours d'absence pour cause de maladie. Le bénéfice prévu au présent alinéa n'est payable qu'une fois par période de douze (12) mois.
- 15.04 Cependant, le salarié occasionnel et l'étudiant reçoivent une rémunération de 5.3% de leur salaire hebdomadaire à titre d'indemnité de jours fériés.
- 15.05 Le salarié à temps partiel a droit aux jours fériés calculés selon le poste qu'il détient.
- 15.06 Si l'employeur ne peut accorder ladite fête selon l'article 15.01, le salarié est rémunéré comme suit: une journée de salaire pour la journée payée et en plus, une journée rémunérée à taux et demi.

- 15.07 A l'occasion d'un congé férié, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit, pour fin de calcul de temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un jour régulier de travail et cela même si le jour chômé tombe un jour de repos hebdomadaire.
- 15.08 a) L'employeur s'efforce de répartir équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même secteur.
- b) L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.
- c) A l'occasion des fêtes de Noël et du Jour de l'An, l'employeur s'efforce d'accorder aux salariés de chaque secteur, par alternance entre eux, que les trois congés fériés survenant à chacune de ces occasions soient accolés à un jour de congé hebdomadaire.

ARTICLE 16 - CONGES SABBATIQUES ET AUTRES CONGES

A) Congés sabbatiques

- 16.01 Le salarié régulier, ayant deux ans d'ancienneté, peut demander, au moins trente jours à l'avance, un congé sans solde d'un minimum de cinq jours et d'un maximum de trente jours.
- 16.02 L'employeur accorde ce congé sans solde pourvu qu'il ne cause pas de préjudice sérieux au fonctionnement du service. Un congé sabbatique ne peut être pris entre le 15 juin et le 1er octobre.
- 16.03 Il n'y a qu'un seul congé sans solde qui soit accordé par année de convention. Aux fins de la présente clause, les années de convention sont les deux (2) périodes suivantes: 1er juin 1984 au 30 novembre 1985 et 1er décembre 1985 au 30 novembre 1986 inclusivement.
- 16.04 Le congé sans solde n'est pas divisible et doit être pris pour la totalité du temps spécifié dans la demande écrite.

- 16.05 Un seul salarié peut être absent à la fois dans chaque secteur.
- 16.06 Lorsque plus d'un salarié présente une demande pour une même période ou une partie d'une même période de temps, le choix sera fait par l'ancienneté.
- 16.07 L'ancienneté et l'expérience continuent de s'accumuler pendant la durée du congé sans solde.
- 16.08 Pour fins d'accumulation des jours de maladie, si, dans un mois de calendrier, l'employé a travaillé au moins dix jours, cet employé aura droit d'ajouter un jour à son crédit.
- 16.09 Il n'y a aucun jour férié qui soit payable si ce jour férié survient pendant la durée du congé sans solde. Le salarié a cependant droit au paiement du congé férié qui serait reporté à une date qui tomberait à l'intérieur du congé sans solde.
- 16.10 Les versements pour l'assurance-groupe doivent être payés par l'employé avant le départ pour le congé sans solde.

B) Autres congés

16.11 Autorisations d'absence

Pour motifs sérieux, l'employeur pourra accorder un congé d'absence sans solde qu'un salarié lui aura demandé. Il appartient exclusivement à l'employeur de déterminer les conditions applicables à ce congé.

16.12 Assignation comme juré ou témoin

Le salarié régulier ne subira aucune diminution de son salaire régulier lorsqu'il siègera comme juré ou lorsqu'il sera assigné à titre de témoin devant un Tribunal de cette province (sauf s'il est l'une des parties intéressées dans la cause). En conséquence, l'employeur comblera la différence entre l'indemnité reçue par le salarié jusqu'à concurrence de son salaire régulier.

ARTICLE 17 - CONGES DE MATERNITE ET CONGES POST-MATERNITEA) Congés de maternité

- 17.01 Toute salariée enceinte ayant de l'ancienneté à la date d'une demande écrite de congé de maternité, a droit à un congé sans solde pour maternité, conditionné à la production d'un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. La demande doit spécifier la date où la salariée désire commencer son congé et doit être faite au moins trois (3) semaines avant cette date. La durée du congé s'établit comme suit:
- La salariée enceinte peut laisser son travail en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant, mais doit quitter son travail au plus tard au début du huitième mois de sa grossesse.
 - Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée, ou si elle accouche d'un enfant mort-né, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas les délais prévus à 17.02.
- 17.02 La salariée doit revenir au travail entre le trentième (30e) et le cent vingtième (120e) jour suivant l'accouchement. Toutefois, elle doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte pour son travail régulier. En cas d'impossibilité de se faire, elle doit présenter un certificat de son médecin traitant. Pendant ce congé autorisé, la salariée maintient l'ancienneté qu'elle avait à son départ. A son retour, son ancienneté est accumulée comme si elle n'avait pas quitté. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, la salariée perd son droit d'ancienneté et son emploi.
- 17.03 Les salariés et l'employeur demeurent assujettis au règlement adopté sous l'empire de la loi sur les normes de travail relatif au congé de maternité.
- 17.04 L'employeur comblera la période de carence de deux (2) semaines précédant le début des prestations

d'assurance-chômage en lui versant pour ces deux (2) semaines une indemnité équivalente à son salaire régulier.

B) Congés post-maternité

17.05

L'employée qui a droit à un congé de maternité peut obtenir un congé additionnel à son congé de maternité. Ce congé additionnel est en conjonction immédiate avec le congé de maternité. Les modalités d'application de ce congé sont les suivantes:

- a) La durée du congé additionnel est d'un minimum d'un mois et d'un maximum de douze mois.
- b) La demande de congé additionnel est faite par écrit et avant le départ pour le congé de maternité et spécifie la durée du congé additionnel demandé en indiquant la date de retour au travail à la fin du congé additionnel.
- c) L'employée ne peut revenir avant l'expiration de son congé additionnel, sauf dans le cas où l'enfant serait mort-né. Dans ce cas, l'employée doit donner à l'employeur un préavis de quinze (15) jours avant la date de son retour.
- d) Une employée qui est en congé additionnel pour une période d'au moins un mois, peut allonger son congé additionnel jusqu'au maximum de douze (12) mois en autant qu'elle donne à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours avant la date déjà prévue pour la fin de son congé additionnel.
- e) Pendant le congé additionnel, la convention collective cesse d'avoir ses effets comme si l'employée n'était pas à l'emploi.
- f) A titre exceptionnel, l'employée conserve cependant l'ancienneté qu'elle avait à la date du début de son congé additionnel et c'est cette ancienneté qu'elle détient à son retour.
- g) Le temps passé en congé additionnel n'est pas

considéré comme du temps au service de l'employeur.

- h) En congé additionnel, l'employée peut maintenir sa couverture pour le régime d'assurance-groupe, pour la portion assurance-vie et la portion assurance-accident-maladie en autant qu'elle paie elle-même à l'avance la totalité de la prime.
- i) Lorsque l'employée a commencé son congé additionnel, l'employeur lui verse l'indemnité de vacances annuelles accumulées au début de son congé additionnel.
- j) Lorsque dans une année une employée a bénéficié en tout ou en partie d'un congé additionnel à un congé de maternité, les vacances auxquelles elle a droit pour l'année suivante sont établies comme pour le salarié qui a moins d'un an de service. Cependant, l'indemnité de vacances est calculée selon le pourcentage déjà acquis par l'employée selon ses années de service.
- k) Aux fins de la présente clause, le terme année signifie la période de référence de douze (12) mois commençant le 1er mai d'une année et se terminant le 30 avril de l'année suivante.
- l) A la date de son retour, après son congé additionnel, l'employée reprend son poste. Cependant, si son poste n'existe plus, elle peut exercer ses droits d'ancienneté conformément à l'article 10.

ARTICLE 18 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 La semaine régulière de travail pour tous les salariés assujettis à cette convention se composera de cinq (5) jours de travail et de deux (2) jours de congés répartis comme suit, hebdomadairement et quotidiennement.

Titre d'emploi	No. d'heures hebd.	No. d'heures quot.
----------------	-----------------------	-----------------------

Infirmier(e)-auxiliaire	40	8
Aide-infirmier(e)	40	8
Cuisinier(e)	38 3/4	7 3/4
Aide-cuisinier(e)	38 3/4	7 3/4
Technicien(ne) en diététique	38 3/4	7 3/4
Marmiton-plongeur	38 3/4	7 3/4
Préposé(e) à la cafétéria et au lavoird à vaisselle	37 1/2	7 1/2
Préposé(e) au lavoird à vaisselle et à l'entretien ménager léger	38 3/4	7 3/4
Aide général(e) à la cuisine	38 3/4	7 3/4
Employé(e) de service - maintenance	37 1/2	7 1/2
Employé(e) de service - chauffeur automobile - entretien terrain	37 1/2	7 1/2
Préposé(e) à l'entretien ménager (lourd)	37 1/2	7 1/2
Préposé(e) à l'entretien ménager (léger)	37 1/2	7 1/2
Réceptionniste	37 1/2	7 1/2

18.02 La semaine de travail à temps partiel se composera d'un certain nombre de jours d'au moins trois (3) heures consécutives.

18.03 Tout employé qui travaille sept heures et quart (7 1/4) et plus dans la même journée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune; tout salarié qui travaille moins de sept

- heures et quart (7 1/4) mais quatre (4) heures ou plus dans la même journée a droit à une période de repos.
- 18.04 La période de temps allouée à l'employé pour prendre son repas sera d'une demi-heure minimum.
- 18.05 L'horaire de travail devra être affiché dans chaque secteur et couvrira une période de quatre (4) semaines à l'avance.
- 18.06 L'employeur ne peut modifier la cédule de travail sans un avis d'au moins sept (7) jours à l'avance sauf de consentement mutuel.
- 18.07 L'employeur favorisera à tous salariés deux (2) jours complets de repos par semaine, et ce, de façon continue si possible en favorisant le plus grand nombre de fins de semaine possibles.
- 18.08 Sur autorisation de l'employeur, il est loisible à deux (2) salariés d'échanger entre eux leur journée de congé, si tel peut se faire. Toutefois, le taux supplémentaire ne s'applique pas à ce cas.

ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET RAPPEL

- 19.01 Tout travail exécuté par un employé à la demande de son employeur après les heures régulières prévues à 18.01 est du travail à temps supplémentaire rémunéré à raison de une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier du salarié.
- 19.02 Aucune mesure disciplinaire ne pourra être prise contre un employé ayant refusé de travailler du temps supplémentaire pour une raison légitime et raisonnable à condition qu'un autre employé qualifié soit tenu de l'effectuer.
- 19.03 Si un employé est requis de travailler du temps supplémentaire un jour de congé ce temps supplémentaire devra être pour un minimum de trois (3) heures à taux supplémentaire.
- 19.04 Un employé rappelé au travail après ses heures

régulières de travail sera payé au taux du temps supplémentaire, pour toutes les heures travaillées, avec un minimum de trois (3) heures.

- 19.05 Tout employé appelé au travail et qui n'a pas été avisé la veille qu'on avait pas besoin de ses services, a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire régulier.
- 19.06 Un employé revenant au travail pour effectuer du temps supplémentaire déjà cédulé, n'est pas considéré comme un employé rappelé au travail. Pour qu'il y ait rappel au travail il faut que l'employé ait quitté les terrains de l'employeur.

ARTICLE 20 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 20.01 L'Union et les employés s'engagent pour la durée de la présente convention à ne pas faire de grève; de son côté, l'employeur s'engage pour la durée de la présente convention à ne pas faire de contre-grève (lock-out).
- 20.02 L'Union, les employés et l'employeur s'engagent à collaborer pour assurer le respect des dispositions du présent article.

ARTICLE 21 - UNIFORMES

- 21.01 Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'employeur porter un uniforme, ce vêtement doit être fourni par l'employeur. Ce vêtement demeure la propriété de l'employeur; l'employé doit en faire bon usage.
- 21.02 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout vêtement qui lui a été fourni; ou il a le choix de l'acheter à demi-prix s'il a accumulé six (6) mois de service.
- 21.03 Le nettoyage et la réparation des uniformes sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE 22 - SALAIRES ET FRAIS DE REPAS

22.01 Les salaires sont ceux apparaissant à l'annexe "B" des présentes.

Paie

22.02 La paie doit être remise au salarié en espèces ou par chèque à toutes les semaines ou à toutes les deux (2) semaines si c'est la pratique de l'employeur.

Bulletin de paie

22.03 Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie ou sur le talon du chèque de paie.

- le nom de l'employeur
- les nom et prénom du salarié
- la date du paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement
- le nombre d'heures normales
- le nombre d'heures supplémentaires
- congés payés et vacances
- le montant du salaire brut
- la nature et le montant des retenues opérées
- le montant du salaire net versé au salarié
- le titre d'emploi du salarié
- le taux horaire du salarié

Frais de repas

22.04 Tout salarié qui prend son repas à l'établissement devra déboursier 3,00\$ par repas complet.

Un salarié pourra, en guise de repas, ne consommer qu'une soupe ou un potage et le prix en est fixé à 0,50\$ que le salarié doit verser en espèces au moment de la prise de cette soupe ou potage.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention entre en vigueur à compter

de sa signature et le demeure jusqu'au 30 novembre 1986.

- 23.02 En vue du renouvellement de la présente convention, une partie pourra donner à l'autre avis de négociation dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.
- 23.03 Nonobstant l'article 23.01, la présente convention continue d'avoir ses effets jusqu'à ce que le droit à la grève ou à la contre-grève soit acquis (Code du travail, article 59).
- 23.04 Les annexes "A", "B", "C" et "D" font partie intégrante de la présente convention.

SIGNE à Trois-Rivières ce 22 mai 1985

LES FILLES DE JESUS
(Trois-Rivières)
Par/

Jeannine Auger fj
Marcelle Dumais fj
Réjeanne Leneveu fj

L'UNION DES EMPLOYES DE
SERVICE, Local 298, F.T.Q.
Par/

Renée Langeron
Lorraine Godin
Michel McTernan

A N N E X E " A "DEFINITION DES TACHES

(Le masculin comprend le féminin)

CUISINIERRésumé de la tâche:

D'après les instructions du chef de service, et suivant le menu, prépare pâtisseries et desserts, effectue le travail de cuisson des viandes et légumes.

Tâches et responsabilités caractéristiques:

Reçoit les viandes, volailles et poissons et les dispose dans l'armoire froide, après les avoir examinés pour en vérifier la qualité, la quantité, la fraîcheur et le poids.

Coupe et désosse les viandes.

Prépare les viandes pour la cuisson soit pour rôtir, bouillir ou pour les pâtés et autres plats suivant les menus.

Vérifie les conditions de conservation de la viande.

Doit sortir du congélateur les viandes pour le menu du lendemain.

Peut préparer certains menus rapides et simples.

Peut être employé à des travaux généraux d'entretien à la demande du chef de service.

MARMITON-PLONGEURRésumé de la tâche:

Sous la surveillance et les instructions immédiates du chef de service, accomplit des fonctions de routine dans une cuisine.

Tâches et responsabilités caractéristiques

Lave la vaisselle, plats, verres et argenterie à la main ou à la machine.

Lave les marmites et casseroles.

Pèle les légumes, les fruits et les lave.

Lave les surfaces, planchers, murs, tables, établis et armoires.

Transporte les marchandises et autres produits d'un endroit de la cuisine à un autre.

Aide à classer les produits dans les armoires.

Doit s'occuper du transport des déchets.

Effectue tout autre travail connexe.

AIDE-CUISINIER

Résumé de la tâche

Sous la surveillance du chef de service exécute des travaux dans le service de l'alimentation.

Tâches et responsabilités caractéristiques

Aide à la préparation ou à la cuisson d'aliments de tous genres, tels que: soupe, viande, légumes, salades, desserts.

Peut aussi être assigné à la préparation de repas légers et exécuter certains menus rapides et simples.

Lave la vaisselle, plats, verres, etc.

Lave marmites et casseroles.

Peut assister à la disposition du couvert et au service de la cafétéria et effectuer tout autre travail d'entretien.

PREPOSEE A LA CAFETERIA ET AU LAVOIR A VAISSELLE

Tâches et responsabilités caractéristiques

Personne qui prépare et fait le service, dessert les tables, fait l'entretien du matériel et de l'ameublement, fait l'entretien simple de l'appartement: plancher, murs, portes et fenêtres, voit au fonctionnement de la machine à laver la vaisselle, au lavage, à l'entretien simple de la machine et des lieux immédiats suite à l'utilisation de la machine.

HOMME DE SERVICE-MAINTENANCE

Résumé de la tâche

Sous surveillance de la directrice du personnel ou du responsable de l'entretien et du fonctionnement de l'installation matérielle, effectue du travail manuel et d'entretien qui exige la connaissance élémentaire dans certains métiers.

KERANNA

Voit à l'opération et à l'entretien général des fournaises. Entretien le stationnement et les terrains.

Tâches et responsabilités caractéristiques

Effectue les différents travaux de réparation et d'entretien d'une bâtisse.

Pose les vitres, ajuste portes et châssis.

Peut réparer bureaux, tables, etc...

Peut faire à l'occasion des tables, des bureaux, des portes, des armoires.

Effectue tout autre travail connexe, soit à l'intérieur de l'institution KERMARIA ou dans toutes autres maisons rattachées à celle-ci.

Peut effectuer tout autre travail d'entretien et de maintenance sur demande de la directrice du personnel ou du responsable de l'entretien et du fonctionnement de l'installation matérielle.

Peut aussi accomplir des travaux relevant ordinairement des hommes de métier.

AIDE-INFIRMIERE

Résumé de la tâche

Sous la surveillance de la directrice des soins de l'infirmierie, exécute les travaux relatifs aux soins des malades.

Tâches et responsabilités

Donne des soins physiques aux malades.

Voit au confort et à leurs besoins généraux.

Aide les infirmières à remplir quelques-unes de leurs fonctions.

Peut aussi exécuter certains travaux légers d'entretien ménager et cuisinette.

HOMME DE SERVICE-CHAUFFEUR AUTOMOBILE-ENTRETIEN DE TERRAIN

Résumé de la tâche

Sous surveillance immédiate et parfois seul, véhicule le matériel roulant et est préposé aux terrains.

Tâches et responsabilités caractéristiques

Assure les voyages journaliers en ville, et sur demande, ceux de l'extérieur.

Voit à l'entretien de la machinerie et des garages.

Répond à l'occasion au déménagement du mobilier.

Entretient le stationnement et les terrains selon la saison: déneigement ou coupe de gazon, haies.

Exécute tous travaux connexes sur demande de la directrice du personnel ou du responsable de l'entretien et du fonctionnement de l'installation matérielle.

PREPOSE A L'ENTRETIEN MENAGER (TRAVAUX LOURDS)

Résumé de la tâche

Sous surveillance immédiate, effectue le ménage des lieux assignés ou tout travail manuel, à la demande de l'employeur.

Tâches et responsabilités caractéristiques

Tient les locaux assignés en bon état de propreté.

Fait le ménage des planchers, murs.

Cire les planchers, passe la vadrouille.

Exécute les travaux de buanderie.

Exécute les travaux lourds.

Peut effectuer tout autre travail d'entretien sur demande de la directrice du personnel ou du responsable de l'entretien et du fonctionnement de l'installation matérielle.

PREPOSE A L'ENTRETIEN MENAGER

Résumé de la tâche

Sous surveillance immédiate, effectue le ménage des lieux assignés.

Tâches et responsabilités caractéristiques

Tient les lieux assignés en bon état de propreté.

Passe la vadrouille, lave les meubles, miroirs et accessoires.

Fait les lits, lave les toilettes, éviers.

Entretient les chambres des professeurs et des malades.

Fait le lavage et cirage des planchers des chambres à l'occasion.

RECEPTIONNISTE

Résumé de la tâche

Sur instructions précises, effectue la surveillance de l'entrée d'un immeuble, donne les renseignements demandés.

Tâches et responsabilités caractéristiques

Effectue la surveillance de l'entrée d'un immeuble.

Renseigne les visiteurs.

Econduit les intrus.

Reçoit colis et journaux.

Fait les commissions et messages.

Reçoit les appels téléphoniques et donne les renseignements demandés.

Peut faire fonctionner un système d'intercommunication.

Fait l'entretien de son département et des parloirs.

Communique à sa remplaçante les messages et les directives.

TECHNICIEN EN DIETETIQUE

Résumé de la tâche

Sous la responsabilité du chef de service, voit à la vérification et à la préparation des repas en tout ce qui concerne les diètes.

Tâches et responsabilités caractéristiques

Prépare les soupes, viandes, légumes et desserts en fonction de chacun des régimes prescrits.

Participe au montage des plateaux en vue de la distribution des repas.

Voit à ce que les aliments nécessaires pour le lendemain soient prêts pour l'utilisation.

Fait les réquisitions pour tous les produits diététiques.

Maintient la cuisine dans des conditions de salubrité.

INFIRMIERE AUXILIAIRE

Résumé de la tâche

Sous la surveillance de la directrice des soins de l'infirmierie, participe à l'administration de certains procédés diagnostiques, thérapeutiques et préventifs et dispense d'autres soins infirmiers et de bien-être aux malades.

AIDE GENERAL(E) A LA CUISINE

Personne qui assume des tâches reliées à l'entretien général de la cuisine et qui aide à la préparation et à la distribution de certains aliments.

- 1 - Collabore au service des repas servis à l'infirmierie en procédant à la préparation des cabarets.
- 2 - Aide à desservir casseroles et chariots de chaque cafétéria et à entreposer les aliments.
- 3 - Lave les aliments et prépare le service de fruits, salades et desserts selon les menus.
- 4 - Voit à l'entretien léger selon sa description de tâches.

PREPOSE(E) AU LAVOIR A VAISSELLE
ET A L'ENTRETIEN MENAGER LEGER

Personne qui aide aux opérations de lavage de vaisselle et voit à l'entretien simple du service alimentaire.

ANNEXE B - SALAIRES

<u>FONCTIONS</u>	<u>01-12-1984</u>	<u>01-06-1985</u>	<u>01-12-1985</u>
Infirmier(e)-auxiliaire	9,55\$	9,74\$	10,22\$
Aide-infirmier(e)	7,95\$	8,11\$	8,51\$
Cuisinier(e)	9,21\$	9,39\$	9,86\$
Aide-cuisinier(e)	8,16\$	8,32\$	8,74\$
Technicien(ne) en diététique	9,21\$	9,39\$	9,86\$
Marmiton-plongeur	7,96\$	8,11\$	8,52\$
Préposé(e) à la cafétéria et au lavoir à vaisselle	7,65\$	7,80\$	8,19\$
Préposé(e) au lavoir à vaisselle et à l'entretien ménager léger	7,65\$	7,80\$	8,19\$
Aide général(e) à la cuisine	7,65\$	7,80\$	8,19\$
Employé(e) de service - maintenance	9,71\$	9,90\$	10,40\$
Employé(e) de service - chauffeur automobile - entretien terrain	9,44\$	9,63\$	10,11\$
Préposé(e) à l'entretien ménager (lourd)	8,36\$	8,53\$	8,96\$
Préposé(e) à l'entretien ménager (léger)	7,65\$	7,80\$	8,19\$
Réceptionniste	8,19\$	8,35\$	8,77\$

- NOTE 1 - Pour les premiers soixante (60) jours travaillés, les nouveaux salariés reçoivent un salaire au taux de 10% inférieur au salaire de l'échelle ci-dessus.
- NOTE 2 - Une année d'expérience implique l'accomplissement des heures régulières d'une année de travail.
- NOTE 3 - Les gains du salarié à temps partiel et du salarié occasionnel sont calculés au prorata du temps travaillé.

ANNEXE C - LES PRIMES

1- PRIMES DE SOIR OU DE NUIT

Le salarié faisant tout son service entre 16h00 et 8h00 reçoit, pour chaque jour travaillé, en plus de son salaire, une prime de 3,38\$ (3,48\$ à compter du 1er janvier 1986).

Pour celui qui ne fait qu'une partie de son service entre 19h00 et 7h00, il reçoit en plus de son salaire, une prime de 0,50\$ pour chaque heure travaillée.

2- PRIMES D'HEURES BRISEES

Un salarié éligible à une prime d'heures brisées reçoit en plus de son salaire une prime de 2,54\$ (2,64\$ à compter du 1er janvier 1986) pour chaque jour travaillé.

Un salarié est éligible à une prime d'heures brisées si sa cédule de travail normale d'une journée comprend un intervalle de plus de deux (2) heures entre chaque période de prestations de travail ou si un employé a dans sa cédule normale plus qu'une interruption de ses périodes de prestations de travail.

A titre d'exemple

7h00 à 11h00
14h00 à 18h00

7h00 à 10h00
11h00 à 13h00
14h00 à 17h00

A N N E X E D
FORMULE D'AFFICHAGE

DATE: _____

EMPLOYEUR: _____

TITRE DE LA TACHE: _____

EXIGENCES REQUISES: _____

SECTEUR CONCERNE: _____

CANDIDATS

FIN DE L'AFFICHAGE: _____

LETRE D'ENTENTE CONCERNANT LES ETUDIANTS

Les parties conviennent que Robert Binette n'est pas considéré comme un étudiant au sens de la convention collective conclue entre les parties le 1985, mais que cette personne est plutôt considérée comme un salarié régulier à temps partiel.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
A TROIS-RIVIERES, ce 22 Mai 1985

LES FILLES DE JESUS
Par:

Réjeanne Levesque

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 (F.T.Q.)
Par:

Michel Martineau

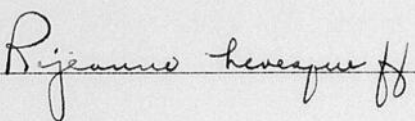
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT MME GERVAISE BERGERON

Mme Gervaise Bergeron (aide générale à la cuisine)

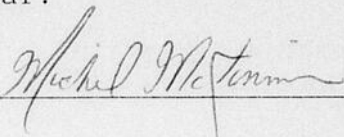
Mme Gervaise Bergeron, classée aide générale à la cuisine, maintient pour fins de rémunération seulement, le salaire d'aide-cuisinière. Cet avantage est un avantage rattaché à la personne même de Mme Bergeron.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
A TROIS-RIVIERES, ce 22 Mai 1985

LES FILLES DE JESUS
Par:

 _____

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 (F.T.Q.)
Par:

 _____

LETTRE D'ENTENTE

LES FILLES DE JESUS (TROIS-RIVIERES)
corporation légalement constituée
pour ses établissements de Maison
Kernaria et d'Institut Kéranna
1193, boul. St-Louis
Trois-Rivières (Québec)

(ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR")

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 - F.T.Q.
1665 est, rue Rachel
Montréal (Québec)
H2J 2K6

(ci-après appelé: "L'UNION")

RETROACTIVITE

La rétroactivité est appliquée sur les salaires (y compris pour les aides-infirmières selon le réajustement de leur taux) à compter du 1er décembre 1984, excluant toute prime et tout temps supplémentaire.

Trois-Rivières, ce 22 Mai 1985

LES FILLES DE JESUS
Par:

Rejeanne Levesque

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 (F.T.Q.)
Par:

Michel McTernan