

No.

99104-01

NOM Association Patronale des institutions

Religieuses et des Fabriques Paroissiales

du Diocèse de St. Hyacinthe cnc.



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

Code de transaction		A01 Numero de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention	31 Renouvellement	31020701790411	

IDENTITÉ

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	ASSOC PAT INST REL & FABRIQUE PAR		791231	780609	8310
A2	DIOCESE ST-HYACINTHE INC				Employeur
A3	RUE NOTRE-DAME		A08 No. C.C. maitresse		
	ST-CESAIRE		A10 Numero d'accréditation		A11 Nombre d'employes
	JOLITO		M99104001000068		
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activite		
A4	SYND NAT CATH EMP L INST		8310		
A5	REL ST-HYACINTHE INC		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 06	A15 08	A16 543	A17 00000	A18 960	A19 4	A20 00	A21 99	A22	A23 19
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employé un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus étab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus étab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un étab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus étab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus étab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp. 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte

Date

GEORGES - BUREAU

Virtuel

R06-04
8310(10)

N^o Dossier
liste

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE

LETTRE DES
ENTRETIENS ET
MICROFILMS.

L'ASSOCIATION PATRONALE DES INSTITUTIONS RELIGIEUSES ET
DES FABRIQUES PAROISSIALES DU DIOCESE DE ST-HYACINTHE,
INC.

corps politique dûment incorporé, ayant son siège social
en la Cité de St-Hyacinthe, pour et au nom des institu-
tions suivantes desquelles elle a obtenu un mandat aux
fins de négocier et de conclure la présente convention:

- | | | |
|-----|---|----------|
| 1. | CORPORATION DU SEMINAIRE DE ST-HYACINTHE D'YAMASKA | 6599-02 |
| 2. | PRESENTATION DE MARIE, MAISON PROVINCIALE | 12971-01 |
| 3. | MAISON-MERE DES SOEURS DE ST-JOSEPH | 8428-01 |
| 4. | CORPORATION EPISCOPALE CATHOLIQUE-ROMAINE DE ST-HYACINTHE | 8427-01 |
| 5. | FABRIQUE DE LA PAROISSE NOTRE-DAME DU ROSAIRE | 12973-01 |
| 6. | ECOLE NORMALE MARIE-RIVIER | 11182-01 |
| 7. | COLLEGE ST-AURICE | 11187-01 |
| 8. | INSTITUT FAMILIAL DES SOEURS DE ST-JOSEPH | 11179-01 |
| 9. | COLLEGE DE ST-CESAIRE | 11186-01 |
| 10. | MAISON-MERE DES SOEURS STE-MARTHE (ST-HYACINTHE) | 11178-01 |
| 11. | MAISON PROVINCIALE DES FRERES DU SACRE-COEUR (GRANBY) | 11180-01 |
| 12. | COUVENT DES SOEURS AUXILIATRICES DE GRANBY ? | 11176-01 |
| 13. | FABRIQUE ST-PIERRE DE SOREL | 11183-01 |

chacune de ces institutions étant désignée, aux termes
des présentes, par les mots:

"L'INSTITUTION", "LA PARTIE PATRONALE", "L'EMPLOYEUR".

ET

LE SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DES EMPLOYES DES
INSTITUTIONS RELIGIEUSES DE ST-HYACINTHE, INC.

organisme ayant son siège social en la Cité de
St-Hyacinthe, partie aux présentes d'autre part.

79
MAR 11 11 46
POSTE

ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES

- .01 "SALARIE": Toute personne comprise dans l'unité de négociation.
- .02 "SALARIE A TEMPS COMPLET": Tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à la classification.
- .03 "SALARIE A TEMPS PARTIEL": Tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification.
- .04 "SALARIE PERMANENT": Tout salarié qui a complété quarante-cinq (45) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures.
- .05 "SALARIE A L'ESSAI": Tout salarié qui n'a pas complété quarante-cinq (45) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures.

En ce qui concerne les animateurs en activités socio-culturelles et les surveillants la période d'essai est de quatre-vingt-dix (90) jours réguliers de travail ou l'équivalent en heures.

- .06 "JOURNEE REGULIERE (OU NORMALE) DE TRAVAIL": Veut dire sept (7) heures ou huit (8) heures de travail effectuées en une journée (24 heures) suivant qu'il s'agit d'un salarié de bureau ou non. Demi-journée normale veut dire trois heures et demie (3½) ou quatre (4) heures de travail effectuées en une journée (24 heures).
- .07 "DATE D'EMBAUCHAGE" ou "DATE D'EMPLOI": La date à laquelle le contrat de travail liant l'Employeur au salarié prend effet. A moins qu'une autre date, antérieure à celle-ci, ne soit fixée, la date d'embauchage est celle où le salarié a commencé à effectuer un travail pour l'Employeur.
- .08 "CONGEDIEMENT": La rupture, par l'Employeur, du contrat de travail le liant au salarié.
- .09 "ANCIENNETE":

SALARIE A TEMPS COMPLET: Tenant compte des restrictions prévues aux présentes, le temps écoulé depuis la date d'embauchage.

SALARIE A TEMPS PARTIEL: Le nombre d'heures de travail effectuées depuis la date d'embauchage multiplié par 0.207 (résultat en jours de calendrier). Exemple: 401 heures de travail = 83 jours d'ancienneté (401 x 0.207).

ARTICLE 1

DEFINITION DES TERMES (suite)

- .10 "CLASSIFICATION": Les diverses classifications prévues aux présentes apparaissent à l'appendice "A".
- .11 "POSTE" ou "POSTE DE TRAVAIL": Se définit comme un cadre à l'intérieur duquel le salarié exerce son activité professionnelle.
- Le poste, résultat de l'addition de trois éléments, ceux-ci étant d'ordre de fonctions, de lieu et de temps, s'exprime concrètement par une classification, un département, un nombre d'heures de travail. Exemple: presseuse au département de la buanderie / 40 heures par semaine ou mécanicien de machine fixe au département de la chaufferie / 20 heures par semaine.
- Le salarié peut occuper plus d'un poste.
- .12 "MISE-A-PIED": Un salarié est dit mis-à-pied quand il ne peut plus occuper son ou ses postes par suite d'un manque de travail. Par extension, est également dit mis-à-pied le salarié qui s'est vu privé de son ou ses postes ou d'un de ses postes consécutivement à une mise-à-pied tel que préalablement définie. La mise-à-pied peut être "totale" ou "partielle" suivant que le salarié continue ou non à travailler et à retirer un salaire.
- .13 "PROMOTION": Désigne le passage, en vertu de l'article 13.00, d'un salarié d'un poste à un autre poste, comportant une classification dont le maximum de l'échelle de salaire est plus élevé.
- .14 "TRANSFERT": Désigne le passage, en vertu de l'article 13.00, d'un salarié d'un poste à un autre poste, comportant une classification dont l'échelle de salaire est identique.
- .15 "MUTATION": Désigne le passage, en vertu de l'article 13.00, d'un salarié d'un poste à un autre poste, sans changement de classification.
- .16 "RETROGRADATION": Désigne le passage, en vertu de l'article 13.00, d'un salarié d'un poste à un autre poste, comportant une classification dont le maximum de l'échelle de salaire est moins élevé.

ARTICLE 1

DEFINITION DES TERMES (suite)

- .17 "POSTE DISPONIBLE": Désigne le poste laissé vacant par le salarié qui quitte le service de l'Employeur ou accède à un autre poste en vertu de l'article 13.00 des présentes.
- .18 "POSTE REOUVERT": Désigne le poste, laissé vacant à la suite d'une mise-à-pied, que l'Employeur décide de combler à nouveau.
- .19 "POSTE TEMPORAIREMENT INOCCUPE": Désigne le poste dans lequel un salarié cesse temporairement de travailler mais dont il demeure titulaire.
- .20 "LISTE DE RAPPEL": Désigne la liste des salariés en mise-à-pied totale. Celle-ci comprend leur classification, leur ancienneté, leur dernière adresse connue ainsi que leur numéro de téléphone.

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

- .01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 3

COOPERATION

- .01 L'Employeur traite les salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- .02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

- .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

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- .01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des Relations de Travail de la province de Québec, en matière de traitement, de conditions de travail et autres sujets connexes.
- .02 La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise par la Commission des Relations de Travail de la province de Québec.

ARTICLE 6

AVIS DE CONGEDIEMENT OU DE SUSPENSION

- .01 A sa demande, l'Employeur avise, par écrit, tout salarié des raisons motivant son congédiement ou sa suspension dans les trois (3) jours de son occurrence.
- .02 L'Employeur avise, par écrit, le Syndicat de tout congédiement et de toute suspension le jour même de son occurrence.

ARTICLE 7

REGIME SYNDICAL

- .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.
- .02 Tout nouveau salarié doit signer une carte d'adhésion au Syndicat comme condition du maintien de son emploi, et ce, dans les sept (7) jours de la date à laquelle il acquiert sa permanence.
- .03 L'Employeur n'est pas tenu, en vertu des paragraphes 7.01 et 7.02, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié reste soumis aux stipulations du paragraphe 8.01 des présentes.
- .04 Tout salarié, membre du Syndicat, qui quitte le service et qui, par la suite, reprend le service au cours de la même convention doit rester membre du Syndicat pour la durée de cette convention.

ARTICLE 8

RETENUES SYNDICALES

- .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.
- .02 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, un montant égal à celui de la cotisation syndicale pour la période correspondant à cette paie et remet les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et 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.
- .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.
- .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 pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.
- .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, département, classification, statut (temps complet ou partiel), ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- L'Employeur fournit aussi au Syndicat, une (1) fois par mois, une liste de tous les salariés à temps partiel.

ARTICLE 9

AFFICHAGE D'AVIS

- .01 Le Syndicat a le droit d'afficher à des endroits bien en vue, aux tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation à des assemblées et/ou autres avis du même genre.

ARTICLE 10

LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- .01 Les délégués ou officiers du Syndicat, au nombre maximum de trois (3), à la condition qu'ils n'accomplissent pas le même emploi au service de l'Employeur, peuvent, sur demande écrite du Syndicat faite sept (7) jours à l'avance, s'absenter de l'Institution, sans paie pour la perte de temps, pour accomplir des fonctions relatives aux négociations, pour assister aux congrès annuels, journées d'étude ou autres activités syndicales.

Toutefois, pour fins de négociations de la convention collective de travail, l'avis de sept (7) jours n'est pas requis. De même, dans les cas d'urgence, le Syndicat n'est pas tenu de respecter les délais plus haut prévus. Dans un tel cas, cependant, l'Employeur n'est pas tenu pour sa part, de libérer plus d'un (1) délégué.

- .02 Les horaires de travail de ces salariés ne sont, en aucune façon, modifiés du fait des dites libérations, à moins d'entente entre les parties.
- .03 En cas de griefs à discuter et/ou d'enquêtes relatives aux conditions de travail, les représentants locaux ou extérieurs du Syndicat peuvent, après entente avec le représentant de l'Employeur, rencontrer les salariés durant les heures de travail à l'endroit désigné par ce dernier, sans perte de salaire.
- .04 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer la direction, sur rendez-vous, durant les heures de travail.

ARTICLE 11

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

.01 C'est le ferme désir des parties de régler, équitablement et dans les plus brefs délais possible, tout grief ou désaccord.

.02 Pour ce faire, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

SOUSSION DU GRIEF

.03 Le salarié, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, doit, dans les trente (30) jours de sa 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 doit donner sa réponse, par écrit, dans les dix (10) jours subséquents de calendrier.

.04 Si l'on n'en arrive pas à une solution satisfaisante dans les trente (30) jours qui suivent la réponse de l'Employeur au grief, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage.

.05 Le grief est soumis à un arbitre choisi par les parties, ou à défaut d'entente, le Ministre du Travail sera prié de nommer l'arbitre.

.06 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété de ce fait par un supérieur.

.07 Le Syndicat peut soumettre directement un grief à l'Employeur selon les modalités ci-haut prévues.

ARTICLE 12

ANCIENNETE

- .01 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- .02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature, l'Employeur remet au Syndicat, en double exemplaires, une liste d'ancienneté des salariés. Cette liste indique le nom, l'adresse, le poste occupé, la date d'embauchage et l'ancienneté. Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours.
- .03 Si un salarié à temps partiel devient salarié à temps complet, son ancienneté est celle qu'il a acquise pendant qu'il était à temps partiel, additionnée à celle qu'il acquiert en tant que salarié à temps complet. Pour fins de calcul de l'ancienneté ainsi acquise comme salarié à temps complet, la date d'embauchage est remplacée par la date à laquelle le salarié accède au statut de temps complet.
- .04 La même règle s'applique au salarié à temps complet qui accède au statut de temps partiel, à moins que ce ne soit par suite d'une mise-à-pied et que le salarié ne demeure à temps partiel pendant moins de trois (3) mois. Dans un tel cas, le salarié accroît son ancienneté de la même manière que s'il était demeuré à temps complet.
- .05 Si l'Employeur utilise des salariés à temps partiel, il ne le fait pas dans le but de réduire les effectifs en ce qui concerne les salariés à temps complet.
- .06 Le salarié à l'essai est soumis aux dispositions et bénéficie des avantages de la présente convention. Il ne peut, cependant, recourir à l'article 11 (Procédure de règlement des griefs) pour contester son congédiement.

ACCROISSEMENT DE L'ANCIENNETE

- .07 Le salarié accroît son ancienneté dans les cas suivants:

ARTICLE 12

ANCIENNETE (suite)

.07

- 1- pendant les douze (12) premiers mois d'une absence-maladie;
- 2- pendant toute la durée d'une absence par maladie industrielle ou accident du travail;
- 3- pendant une mise-à-pied totale n'excédant pas trois (3) mois.

Dans les cas ci-haut prévus, le salarié à temps partiel accroît, à chaque semaine d'absence, son ancienneté d'un nombre de jours égal à celui de son ancienneté hebdomadaire moyenne pour les douze (12) derniers mois de service ou depuis la date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence, cette ancienneté hebdomadaire moyenne étant établie en divisant le nombre de jours d'ancienneté acquis pendant la période de référence par le nombre de semaines comprises dans cette période.

CONSERVATION DE L'ANCIENNETE

.08

Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:

- 1- pendant une mise-à-pied totale dont la durée n'excède pas la période comprise entre la date d'embauchage et la date du début de la mise-à-pied, jusqu'à concurrence de quinze (15) mois;
- 2- pendant un congé sans solde.

PERTE DE L'ANCIENNETE

.09

L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

- 1- départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'Employeur;
- 2- congédiement pour une juste cause;
- 3- absence en maladie pour une période excédant quinze (15) mois consécutifs;

ARTICLE 12

ANCIENNETE (suite)

.09

- 4- mise-à-pied totale dont la durée excède la période comprise entre la date d'embauchage et la date du début de la mise-à-pied, jusqu'à concurrence de quinze (15) mois. Cependant, si le salarié ainsi privé de son ancienneté est rappelé au travail dans les quinze (15) mois suivant la date de sa mise-à-pied, il se voit créditer l'ancienneté acquise au moment du début de sa mise-à-pied.
- 5- refus du salarié de reprendre le travail à la suite d'un rappel au travail, dans les huit (8) jours du rappel, sans excuse valable;
- 6- absence, à la suite d'une maternité, excédant les délais prévus au paragraphe 20.06, sauf s'il y a présentation d'un certificat médical attestant qu'il y a maladie.

ARTICLE 13

CHANGEMENT DE POSTE

DISPOSITIONS PARTICULIERES

.01

Il est entendu que dans le cas des Institutions suivantes on procédera de la façon qui suit:

- Maison-mère des Soeurs de Saint-Joseph;
- Maison-mère des Soeurs Sainte-Marthe (St-Hyacinthe);
- Maison provinciale des Frères du Sacré-Coeur (Granby);
- Couvent des Soeurs Auxiliatrices de Granby.

Les postes vacants sont affichés et comblés selon la procédure établie.

Si, à la suite de cette procédure l'Employeur doit embaucher un salarié qui n'était pas membre de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective, ce salarié pourra, pendant cinq (5) ans, être déplacé ou mis-à-pied par du personnel religieux sans qu'il puisse pouvoir y opposer quelque droit que ce soit en vertu de la présente convention collective.

Pour être affecté, par ces conditions dérogatoires, le salarié doit avoir été avisé de cet état de fait au moment de son embauchage.

ARTICLE 13

CHANGEMENT DE POSTE (suite)

A - PAR SUITE DE MISE-A-PIED

- .02 Le salarié mis-à-pied peut, s'il le désire, déplacer tout autre salarié et s'approprier son ou ses postes, à condition de rencontrer les exigences normales de la tâche et d'avoir plus d'ancienneté que ce salarié.
- .03 Le salarié déplacé peut, aux mêmes conditions, déplacer tout autre salarié et, à son tour, s'approprier le ou les postes de ce salarié.
- .04 Le même processus se poursuit, si nécessaire, jusqu'à ce que le salarié ayant le moins d'ancienneté ait été mis-à-pied.
- .05 Un salarié mis-à-pied peut, aux conditions ci-haut prévues, s'approprier le poste de plus d'un salarié en autant qu'il ne sera pas ainsi amené à effectuer, chaque jour ou chaque semaine, un nombre d'heures qui dépasse la journée régulière ou la semaine régulière de travail prévue à la présente convention collective.
- .06 Le salarié à temps partiel, pour déplacer un salarié à temps complet, doit accepter de devenir salarié à temps complet. De la même façon, ce salarié à temps complet, pour déplacer un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir salarié à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.
- .07 Un salarié à temps complet peut déplacer plus d'un salarié à temps partiel, à la condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il remplace soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou fractions de journées régulières ou bien encore, des semaines ou fractions de semaines régulières de travail aux termes de l'article 14.
- .08 Le salarié sur le point d'être mis-à-pied doit recevoir un avis écrit l'en informant au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 13

CHANGEMENT DE POSTE (suite)

B - PAR CANDIDATURE

PRINCIPES GENERAUX

- .09 L'Employeur doit accorder le poste à l'un des salariés qui ont posé leur candidature en tenant compte de la compétence et de l'ancienneté. Les critères établis par l'Employeur pour évaluer la compétence des salariés doivent, cependant, être en relation directe avec les exigences du poste à combler.
- .10 Le salarié qui obtient ce poste, disponible, réouvert ou nouvellement créé doit être en mesure de rencontrer les exigences normales de la tâche.
- .11 Lorsque plus d'un salarié désire obtenir un même poste, disponible, réouvert ou nouvellement créé, l'Employeur accorde ce poste à celui de ces salariés qui a le plus d'ancienneté, à condition que ce salarié rencontre les exigences normales de la tâche.
- .12 Pour l'application des paragraphes 13.09, 13.10 et 13.11, les parties conviennent ce qui suit:

CANDIDATURES

- .13 Tout salarié intéressé à obtenir un poste en fait part à l'Employeur par un avis écrit ou par tout autre moyen approprié.

REGISTRE

- .14 Dès qu'un salarié a ainsi posé sa candidature à un poste, l'Employeur consigne, dans un registre qu'il tient à cet effet, le nom de ce salarié ainsi que le poste sollicité.

En plus de ces renseignements, l'Employeur porte également au registre pour chaque candidature, la date de ladite candidature ainsi que l'ancienneté acquise et le poste détenu par le salarié à cette date.

AFFICHAGE ET OFFRE DE POSTES

- .15 Dès que l'Employeur apprend qu'un poste deviendra disponible, il doit en faire part aux salariés au moyen d'avis placés aux endroits habituels d'affichage. Dans ces cas, la période d'affichage se termine la veille du jour où le salarié concerné laisse effectivement le poste disponible. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'Employeur décide de fermer le poste disponible.
- .16 De la même manière, lorsque l'Employeur décide de réouvrir un poste ou d'en créer un nouveau, il doit en faire part aux salariés. Dans ces cas, cependant, la période d'affichage est de sept (7) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 13.17.
- .17 Si l'Employeur décide d'assurer la suppléance d'un salarié dont le poste est laissé temporairement inoccupé, il n'est pas tenu d'afficher.
- L'Employeur doit cependant combler un tel poste en accordant la préférence à ses salariés avant de réouvrir à l'extérieur de l'Institution, ceci, en tenant compte des dispositions du présent article traitant des exigences normales et de l'ancienneté.
- .18 Au retour du salarié titulaire du poste laissé temporairement inoccupé, le suppléant retourne à son poste attitré et la période de service fournie en suppléance est considérée comme ayant également été fournie à son poste attitré.

DISPOSITIONS PROPRES AUX SALARIES MIS-A-PIED

- .19 Le salarié visé par une mise-à-pied totale est réputé avoir posé sa candidature à tous les postes qui, à compter du début de sa mise-à-pied, deviennent disponibles, sont réouverts ou nouvellement créés et l'Employeur l'avise, en conséquence, par les moyens les plus rapides et les plus appropriés, chaque fois qu'une telle occurrence se produit.

ARTICLE 13

CHANGEMENT DE POSTE (suite)

- .19 L'Employeur confirme ces avis, par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse du salarié, dans les trois (3) jours de calendrier subséquents. Copies de ces lettres sont expédiées au Syndicat dans le même délai.
- .20 Sous réserve des dispositions ci-haut, le salarié visé par une mise-à-pied totale est réputé occuper pour les fins d'application des présentes, le poste qu'il détenait au moment de sa mise-à-pied.
- .21 Si le poste dont un salarié s'est vu privé par suite de l'application des clauses relatives à la mise-à-pied, devient disponible ou est réouvert, celui-ci y accède prioritairement, après y avoir posé sa candidature et à la condition de satisfaire aux exigences normales.

Le salarié en période de mise-à-pied totale ne peut, cependant, se prévaloir des dispositions du présent paragraphe aux dépens d'un ou de plusieurs autres salariés visés par une telle mise-à-pied et ayant plus d'ancienneté que lui.

C - DISPOSITIONS GENERALES

DETERMINATION DU SALAIRE A LA SUITE D'UN CHANGEMENT DE POSTE

- .22 Le salarié dont l'accession à un poste constitue une promotion reçoit, au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire, prévu à l'échelle de cette classification, le plus immédiatement supérieur à celui qu'il reçoit dans la classification qu'il quitte.
- Ses années de service dans cette nouvelle classification, pour fins de fixation de ses augmentations de salaire subséquentes, de même que pour fins de calcul de la période de service fournie dans cette classification lors d'une promotion ultérieure, sont réputées être celles qui correspondent à son nouveau salaire.

ARTICLE 13

CHANGEMENT DE POSTE (suite)

.23 Le salarié dont l'accession à un poste constitue une mutation ou une rétrogradation reçoit, au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire, prévu à l'échelle de cette classification, qui correspond à ses années de service dans l'Institution.

Ses années de service dans cette classification, pour fins de fixation de ses augmentations de salaire subséquentes, sont considérées comme étant égales à ses années de service dans l'Institution.

.24 Sauf dans les cas où il cesse complètement de travailler et sauf dans les cas prévus au paragraphe 13.06, aucun salarié ne doit, pour aucune considération, voir son salaire diminué lorsqu'il est mis-à-pied.

.25 Sauf dans les cas où il cesse complètement de travailler et sauf dans les cas prévus au paragraphe 13.06, aucun salarié ayant eu à subir une mise-à-pied ne doit voir, directement ou indirectement, son salaire diminué parce qu'il se prévaut des dispositions du présent article.

PERIODE D'ENTRAINEMENT

.26 Le candidat auquel un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours.

.27 Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'entraînement, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

.28 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 ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, même s'il a été pourvu d'une période d'entraînement suffisante.

ARTICLE 13

CHANGEMENT DE POSTE (suite)

EXIGENCES NORMALES DE LA TACHE

- .29 Partout où l'on rencontre les termes "exigences normales de la tâche", ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- .30 Sauf dispositions à ce contraire dans la présente convention collective, "v.g. classification", la scolarité, les diplômes, les certificats et les attestations d'études ne sont pas un critère absolu.

RENSEIGNEMENTS AUX SALARIES ET AU SYNDICAT

- .31 Dès qu'un salarié a posé sa candidature à un poste, l'Employeur en avise, par écrit, le Syndicat en joignant à cet avis une copie de la lettre de candidature, si celle-ci a été posée par écrit.
- .32 Le jour où l'Employeur affiche les avis prévus aux paragraphes 13.15 et 13.16 il en remet une copie au représentant local du Syndicat.
- .33 L'Employeur avise, au moyen d'avis placés aux endroits habituels d'affichage, les salariés de toute nomination à un poste, et ce, le jour même de la nomination.
- .34 Tout salarié candidat à un poste peut refuser ce poste s'il juge qu'il ne lui convient pas.
- .35 Le registre est accessible sur demande aux salariés ainsi qu'aux représentants du Syndicat.
- .36 L'Employeur remet au Syndicat copie de la liste de rappel et lui communique toute modification à cette liste.
- .37 Avant de faire effectuer du travail en temps supplémentaire, l'Employeur consulte la liste de rappel. S'il existe, à ce moment, des salariés en mise-à-pied, l'Employeur encourage l'octroi de ce travail auxdits salariés les plus anciens ayant la priorité, à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13

CHANGEMENT DE POSTE (suite)

.37

Le fait, pour un salarié, d'effectuer ainsi du travail en vertu du présent paragraphe n'interrompt pas la période de mise-à-pied si le nombre d'heures travaillées ne dépasse pas huit (8) heures dans une période de trente (30) jours. Le salarié peut, sans aucun préjudice, refuser d'effectuer le travail offert en vertu du présent paragraphe.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

.01

Les heures régulières de travail sont de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures. Toutefois, les salariés de bureau ont une semaine régulière de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail. Pour fins de calcul la semaine de travail a comme cadre la semaine de calendrier.

.02

Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail mais il ne peut prendre cette période de repos ni au début, ni à la fin de sa journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas.

Cependant, si la journée de travail d'un salarié a temps complet n'est pas répartie en deux parties à peu près égales, le salarié peut prendre les deux (2) périodes de repos au cours de la partie de la journée qui comprend le plus grand nombre d'heures travaillées.

.03

A l'occasion d'un changement de quart de travail (shift), 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.

.04

Le temps alloué pour le repas est un maximum d'une (1) heure, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat pour que cette période soit prolongée.

Il est entendu que la prime d'heure brisée ne s'applique pas à l'occasion de la prise des repas.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL (suite)

- .05 Les jours de travail doivent être connus du salarié au moins une semaine à l'avance et les horaires de travail sont affichés en conséquence.

ARTICLE 15

REPOS HEBDOMADAIRE

- .01 Il est accordé à tout salarié deux (2) journées complètes de repos par semaine, consécutives, si possible.
- .02 L'Employeur s'engage à accorder à l'ensemble des salariés le plus grand nombre de weekends possible. De plus, ces weekends sont répartis alternativement et équitablement entre les salariés d'une même classification et d'un même département.
- .03 Les repos hebdomadaires doivent être connus du salarié au moins une (1) semaine à l'avance et les feuilles de répartition de ceux-ci sont affichées en conséquence.

ARTICLE 16

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- .01 Tout travail fait, à la demande de l'Employeur, en plus de la journée ou de la semaine régulière, est considéré comme temps supplémentaire.
- .02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.
- Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.
- .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.

ARTICLE 16

TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

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

ARTICLE 17

CONGES FERIES ET PAYES

- .01 L'Employeur reconnaît et observe, durant l'année, onze (11) congés fériés et payés:

Le Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Le Lundi de Pâques
La fête de Dollard (Reine Victoria)
St-Jean Baptiste
La Confédération
La Fête du Travail
L'Action de Grâces
La Noël
Le lendemain de Noël
Le Vendredi Saint

De plus, tout employé a droit à deux (2) jours de congés mobiles à son choix après entente avec l'Employeur.

- .02 Les dates d'allocation de ces congés fériés et payés doivent être connues du salarié au moins une (1) semaine à l'avance et les feuilles de répartition de ces congés sont affichées en conséquence.

- .03 Lorsque le salarié est tenu de travailler à la date d'un congé férié, ou lorsque cette date coïncide avec celle d'une journée de repos hebdomadaire ou de vacances, l'Employeur accorde au salarié ce congé dans les quinze (15) jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent ladite date, à défaut de quoi, il s'engage à payer ce congé 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. par jour de travail, il reçoit d'abord \$10. pour le congé férié (taux régulier), plus \$20. pour le congé férié travaillé (taux double). Il reçoit donc au total \$30. (trente dollars) pour le congé férié et sa journée de travail.)

ARTICLE 17

CONGES FERIÉS ET PAYÉS (suite)

- .04 Le ou les congés fériés qui surviennent à l'intérieur de la période de trente-et-un (31) jours prévue au paragraphe précédent sont accumulables, après entente avec l'Employeur, quant au moment de leur utilisation. Le nombre maximum de congés fériés accumulables est de trois (3).
- .05 Le salarié absent par suite d'une mise-à-pied à la date du congé férié et payé ne perd pas ce congé, à moins qu'il n'ait été absent pour cette raison pendant la totalité de la période de vingt-et-un(21) jours au centre de laquelle se situe le congé férié et payé.
- .06 Pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié doit prendre effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail.
- .07 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède et 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.
- .08 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même département.
- .09 Le salarié à temps partiel bénéficie des congés fériés et payés ci-haut prévus. A cet effet, l'Employeur lui verse, à chaque semaine, en plus de son salaire, un montant égal à 5.8% de son salaire.

ARTICLE 18

CONGES SPECIAUX

- .01 a) Cinq (5) jours de congés payés sont accordés au salarié à l'occasion du décès de son conjoint.
- b) Dans le cas du décès d'un enfant, le congé est de trois (3) jours. Cependant, l'employé pourra prendre deux (2) jours additionnels à même sa caisse de congés-maladie.

ARTICLE 18

CONGES SPECIAUX (suite)

.01

- c) Trois (3) jours de congé payés sont accordés au salarié à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre.
- d) Une (1) journée de congé payée est accordée au salarié à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents.
- e) Ces congés sont accordés de la date du décès à celle des funérailles inclusivement.

.02

Une (1) journée de congé payée est accordée au salarié à l'occasion du baptême d'un enfant, au choix du salarié; il pourra prendre une journée additionnelle déductible de sa caisse-maladie.

Deux (2) jours de congé payés sont accordés au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant.

.03

Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévu dans la présente convention.

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et/ou la personne en charge du personnel et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Seuls les jours ouvrables durant cette période de congé sont payés. Dans le présent article, "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 19

CONGE ANNUEL (VACANCES)

.01

Tout salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois d'ancienneté, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

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

ARTICLE 19

CONGE ANNUEL (VACANCES) (suite)

- .02 Tout salarié ayant moins d'un(1) an d'ancienneté au 30 avril a droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- .03 Tout salarié ayant trois (3) ans d'ancienneté au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- .04 Tout salarié ayant huit (8) ans d'ancienneté au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- Tout salarié ayant sept (7) ans d'ancienneté au 30 avril 1979 a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- .05 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du moins inclusivement est considéré comme ayant un mois complet d'ancienneté.
- .06 La période des vacances est du premier (1er) juin au quinze (15) septembre à moins que l'employé ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie, après entente avec l'Employeur.
- Nonobstant le paragraphe précédent, entre le (1er) juin et le (15) septembre, l'Employeur pourra cesser ses opérations pour une période de quinze (15) jours durant laquelle les salariés prendront obligatoirement leurs vacances à moins d'entente contraire avec l'Employeur.
- .07 L'ancienneté dans l'Institution, mais appliquée par classification dans le département, sert de critère pour le choix des dates de vacances. Aux fins de permettre aux salariés d'inscrire leur choix de vacances par ordre d'ancienneté, l'Employeur affiche, avant de déterminer la date de leurs vacances, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de vacances auquel chaque salarié a droit, ainsi qu'une feuille d'inscription de vacances. Chaque salarié doit y faire connaître ses préférences au plus tard le 1er avril.

ARTICLE 19

CONGE ANNUEL (VACANCES) (suite)

- .08 Les vacances se prennent d'une manière continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.
- .09 Lorsque des conjoints travaillent ensemble dans l'Institution, ils peuvent prendre leurs vacances au même temps, si possible, à la condition de choisir la période de vacances du conjoint ayant le moins d'ancienneté.
- .10 Le programme des vacances est affiché dans les lieux habituels d'affichage au plus tard le 15 avril.
- .11 Pendant ses vacances, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail. Cette rémunération ne comprend pas les primes.
- .12 Le chèque de vacances est remis au salarié en même temps que la paie qui précède son départ en vacances.
- .13 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées aux paragraphes 19.01, 19.02, 19.03 et 19.04.

ARTICLE 20

SECURITE SOCIALE

A - MALADIE

- .01 Tout examen médical, traitement et/ou immunisation exigé par l'Employeur est sans frais pour le salarié et fait pendant les heures de travail.
- .02
- 1) A partir de son embauchage, tout salarié a droit à un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) ouvrable de congé-maladie payé par mois d'ancienneté.
 - 2) Tout salarié qui n'utilise pas au complet les absences-maladie prévues au sous-paragraphes 1) accumule les jours non utilisés jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) jours.

ARTICLE 20

SECURITE SOCIALE (suite)

- .02
- 3) L'Employeur remet au salarié, en même temps que son chèque de vacances, une note lui indiquant l'état de sa caisse-maladie.
 - 4) Le nombre de journées déjà accumulées par les salariés n'est pas augmenté à la suite des modifications apportées à la clause 20.02 lors des présentes négociations.
 - 5) Pour fins d'assurance-salaire, la période de carence sera d'un maximum de quarante-cinq (45) jours.
- .03
- Les congés-maladie accumulés à la signature du présent contrat sont crédités au salarié et demeurent dans sa caisse-maladie.
- .04
- Pour avoir droit à cette rémunération, le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie autant que possible dès la première journée de son absence et, à son retour au travail, passer au Bureau du Personnel.
- .05
- A la demande de l'Employeur, le salarié doit produire un certificat médical d'un médecin traitant. Dans ce cas, cependant, les honoraires du médecin, lequel doit visiter le salarié à domicile, sont à la charge de l'Institution. Ce médecin doit être accepté par les parties et son choix s'effectue conjointement au cours de la période de trente (30) jours suivant la date de signature des présentes.
- .06
- Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois où l'employé a travaillé durant la moitié des jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur de même que l'absence causée par un accident de travail ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne sont pas déduites du total des jours de la banque en congé-maladie de l'employé concerné.

- .07 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate (conjoint ou enfant) de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à l'employé après en avoir informé son Employeur, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité.
- .08 Lors de son départ ou de son décès, tout employé ou ses ayants droit bénéficie(nt) de la moitié du solde des jours ouvrables de maladie accumulés à son crédit au taux de traitement en vigueur au moment du départ. La présente clause ne s'applique pas aux salariés qui sont décédés ou qui ont quitté leur emploi avant la date de signature de la présente convention.

B - MATERNITE

- .09 Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement, lequel certificat peut être contrôlé par le médecin de l'Institution. La durée de ce congé s'établit comme suit:
- 1- La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours avant la date probable de l'accouchement. L'Institution se réserve, toutefois, le droit d'exiger l'arrêt de travail de la salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

ARTICLE 20

SECURITE SOCIALE (suite)

- .09
- 2- La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant l'accouchement. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son poste. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin traitant, le tout, sujet aux dispositions de la section A du présent article.
 - 3- De retour au travail, après cette absence autorisée, la salariée reprend l'ancienneté qu'elle avait au départ. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, la salariée perd, à la date de son départ, et son ancienneté, et son emploi.

C - ASSURANCE-SANTE COLLECTIVE

- .10
- Les parties conviennent, pendant la durée de la présente convention, de maintenir en vigueur le plan accepté d'assurance-santé collective, par décision des parties au cours des négociations.
- .11
- La participation de l'Employeur au coût du plan d'assurance est des 2/3 de la prime mensuelle jusqu'à un maximum de \$12.70 pour les employés mariés ayant \$1,000 d'assurance-vie et de \$13.48 pour ceux ayant \$2,000 d'assurance-vie et respectivement \$8.60 et \$9.38 pour les employés célibataires.

ARTICLE 21

AGE DE RETRAITE

- .01
- L'âge de la retraite est fixé à soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE 22

UNIFORMES

- .01 Tout uniforme, complet ou non, exigé par l'Employeur est fourni et entretenu par ce dernier.

ARTICLE 23

PAIEMENT DES SALAIRES

- .01 Le salaire est distribué, en monnaie légale ou par chèque, chaque semaine à tous les salariés.

La pratique actuelle en ce qui concerne la distribution du salaire est maintenue, cependant là où le salaire est versé avec une semaine d'arrérages, le salaire sera distribué le jeudi.

- .02 Sur le talon du chèque de salaire ou l'enveloppe de paie, l'Employeur inscrit le nom du salarié, sa classification, la période de paie, les heures travaillées, le salaire de base, le salaire gagné en temps supplémentaire, les primes, le salaire brut, les retenues, le salaire net.
- .03 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- .04 Advenant une erreur sur la paie, imputable à l'Employeur, de cinq dollars (\$5) et plus, celui-ci s'engage à corriger l'erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques.
- .05 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Institution, en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié ait fourni un avis de départ d'au moins une (1) semaine.
- .06 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 régulière de travail.

ARTICLE 23

PAIEMENT DES SALAIRES (suite)

.07

Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'il l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

ARTICLE 24

CONDITIONS DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

.01

A compter des 1er janvier 1978 et 1979 chaque salarié reçoit le salaire prévu à l'annexe A en regard de sa classification.

.02

Le salarié qui jouit présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention en ce qui a trait aux heures de travail, au salaire ou aux vacances continue d'en bénéficier durant la durée de celle-ci, à la condition, toutefois, que le contenu des tâches accomplies demeure substantiellement le même.

ARTICLE 25

PRIMES

SOIR ET NUIT

.01

Le salarié faisant tout son service entre deux (2) heures p.m. et huit (8) heures a.m. reçoit chaque fois, une prime de un dollar et trente-sept sous (\$1.37) en plus de son salaire de base.

Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre sept (7) heures p.m. et sept (7) heures a.m., il reçoit une prime de dix-neuf sous (\$0.19) en plus de son salaire de base pour toute heure de travail durant cette période.

ARTICLE 25

PRIMES (suite)

HEURES BRISEES

.02

Le salarié soumis au système d'heures brisées à la demande de l'Employeur, reçoit une prime de quarante sous (\$0.40) par heure brisée, en plus de son salaire de base.

a) Lorsqu'un salarié doit effectuer sa journée de travail en deux (2) périodes séparées, on entend par heures brisées les heures qui s'écoulent entre le moment où le salarié quitte son travail et le moment où il le reprend pour terminer sa journée de travail.

b) Exemple

Un employé débute sa journée de travail à 8 heures a.m.

Il cesse de travailler à 11 heures a.m.

Reprend le travail à 3 heures p.m. et termine à 7 heures p.m.

La période qui s'écoule entre 11 heures a.m. et 3 heures p.m. soit 4 heures sont des heures rémunérées à \$0.40 l'heure.

CHEF D'EQUIPE

.03

CHEF D'EQUIPE: salarié qui, sous la direction du chef de service, tout en travaillant lui-même, voit à l'entraînement et/ou à la coordination des activités d'un groupe de salariés de sa catégorie et/ou remplace ou est appelé à remplacer le chef de service en son absence.

Cinq dollars (\$5) par semaine, de plus que le maximum de sa classification.

ASSISTANT CHEF D'EQUIPE

ASSISTANT CHEF D'EQUIPE: tout salarié qui partage les responsabilités du chef d'équipe et/ou remplace ou est appelé à remplacer en leur absence, soit le chef d'équipe, soit le chef de service.

Trois dollars (\$3) par semaine, de plus que le maximum de sa classification.

ARTICLE 26

CONTRAT A FORFAIT

.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, 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 traitant des mises-à-pied.

ARTICLE 27

DECRET

.01

Les parties aux présentes conviennent d'amender, le plus tôt possible, le décret No. 1336 et ses amendements conformément aux dispositions de la présente convention collective.

.02

Les dispositions du décret No. 1336 et amendements qui ne sont pas modifiés par les présentes demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 28

DUREE ET RETROACTIVITE

.01

Lorsqu'elle aura été déposée conformément aux exigences de la Loi, la présente convention sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1979.

.02

Les stipulations de la présente convention prennent effet à compter de la date de sa signature et s'appliquent uniquement aux salariés à l'emploi de l'Employeur à cette date.

ARTICLE 28

DUREE ET RETROACTIVITE (suite)

.03

Cependant, les articles suivants sont rétroactifs au 1er janvier 1978, à savoir:

Appendice "A" - "Conditions de salaires et classification;"

tout salarié qui a quitté l'emploi de l'Institution depuis le 1er janvier 1978 a droit aux bénéfices prévus à la clause 28.03. Cependant, ce salarié doit faire sa réclamation dans les six (6) mois de la signature des présentes;

la partie patronale fournit à la partie syndicale la liste de tous les salariés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1978 ainsi que leur dernière adresse connue, dans les deux (2) mois de la présente.

SIGNEE A ST-HYACINTHE CE 29 juin 1978.

ASSOCIATION PATRONALE DES INSTITUTIONS RELIGIEUSES ET DES FABRIQUES PAROISSIALES DU DIOCESE DE ST-HYACINTHE, INC.

SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DES EMPLOYES DES INSTITUTIONS RELIGIEUSES DE ST-HYACINTHE, INC.

Jean Claude Tetrault, président
François Barilain, conseiller personnel
Pierre G. Goy, conseiller
Pierre Goy

Jean-Marie Robit, président
André Dupon

APPENDICE "A"

CLASSIFICATIONS

SALAIRES

A- BUREAU

1978 1979

1. COMPTABLE

235. 255.

2. PREPOSE A L'IMPRIMERIE (offser)

225. 245.

3. AIDE-TECHNIQUE AU LABORATOIRE

194. 214.

La tâche se décrit comme suit:
 assiste le personnel enseignant;
 trier, préparer, démonter, entretenir,
 réparer, remiser, classier, invento-
 rier le matériel didactique et autre
 des laboratoires de chimie, physique,
 biologie et écologie; dactylographier
 les réquisitions et la correspondance
 préparées par le chef du département;
 effectuer la comptabilité de la caisse
 dite au "matériel brisé"; voir au bon
 ordre des laboratoires.

4. COMMIS INTERMEDIAIRE

Désigne tout salarié affecté à une ou	1ère année	195.	215.
plusieurs tâches qui demande(nt) un	2ème année	198.	218.
certain degré de spécialisation ou de	3ème année	201.	221.
connaissances précises dans un domaine			
particulier, surtout dans le domaine de			
la comptabilité, à l'exclusion du do-			
maine du travail de salarié de bureau.			

5. SALARIEE DE BUREAU

Désigne toute salariée qui tape au	1ère année	175.	195.
clavigraphe des lettres, rapports,	2ème année	179.	199.
tableaux ou autres documents et/ou	3ème année	182.	202.
fait du classement ou répond au télé-			
phone et/ou accomplit le travail de			
routine dans une bibliothèque; opère			
les diverses machines de bureau.			

APPENDICE "A" (Suite 1)

6. SECRETAIRE A LA DIRECTION

De façon générale, elle note en sténo-	1ère année	194.	214.
graphie, transcrit ses notes au dacty-	2ème année	197.	217.
logue et corrige textes, lettres et			
rapports ainsi produits; elle dactylo-			
graphie également à partir d'enregis-			
trements sur rubans magnétiques, de			
brouillons et de textes déjà dactylo-			
graphiés; elle répond au téléphone,			
tient à jour fichiers et dossiers et			
opère, selon les besoins, les machines			
de bureau d'usage courant.			

Elle est appelée à filtrer le courrier et à préparer les dossiers nécessaires afin de faciliter l'élaboration des réponses. Elle voit dans le cas de problèmes coutumiers à rédiger les réponses sous forme de lettres types ou simples. Son travail peut comprendre la recherche, la cueillette et l'agencement de renseignements à inclure dans les rapports et la correspondance.

Elle s'occupe de la tenue à jour de l'agenda de son (ses) patron(s), elle reçoit les visiteurs et les dirige à l'endroit approprié. Elle est appelée à fournir par téléphone ou au comptoir des renseignements sur des sujets courants. Sur demande, elle effectue les convocations aux réunions de services, collabore à l'organisation matérielle de celles-ci et occasionnellement y assiste et dactylographie le compte-rendu.

Elle effectue la compilation de données de toute sorte en vue de dresser des listes et des tableaux. Elle accomplit une variété de travaux de bureau afin de libérer son (ses) patron(s) des tâches répétitives d'écritures et d'administration.

Au besoin, elle peut initier un personnel de bureau moins expérimenté, distribuer et vérifier le travail.

Elle accomplit tout autre travail connexe.

APPENDICE "A" (suite 2)

B- CUISINE

<u>7. CHEF-CUISINIER</u>		210.	230.
<u>8. CUISINIER (ERE)</u>			
Désigne tout salarié qui prépare et fait cuire les aliments.	1ère année	193.	213.
	2ème année	196.	216.
	3ème année	199.	219.
	4ème année	202.	222.
<u>9. CUISINIÈRE GRADE II</u>			
Désigne toute salariée qui aide à la préparation des aliments et qui, de façon générale, travaille sous la responsabilité d'une cuisinière ou d'un cuisinier; la cuisinière grade II peut, en outre, être appelée à accomplir des travaux de cuisson d'aliments.	1ère année	184.	204.
	2ème année	187.	207.
	3ème année	190.	210.
	4ème année	192.	212.
<u>10. BOUCHER</u>			
Désigne tout salarié qui coupe, apprête et désosse les viandes et prépare les pièces pour la cuisson; il vide et apprête les volailles et le poisson.	1ère année	193.	213.
	2ème année	196.	216.
	3ème année	199.	219.
	4ème année	202.	222.
<u>11. PATISSIER (ERE) - BOULANGER (ERE)</u>			
Désigne tout salarié qui prépare et/ou fait cuire les pâtisseries, les gâteaux, le pain ou les différentes variétés de desserts.	1ère année	193.	213.
	2ème année	196.	216.
	3ème année	199.	219.
	4ème année	202.	222.
<u>12. AIDE-CUISINIÈRE</u>			
Désigne toute salariée qui aide à la préparation des aliments mais ne fait pas de cuisson et qui, de façon générale, travaille sous la responsabilité d'une cuisinière ou d'un cuisinier.	1ère année	175.	195.
	2ème année	178.	198.
	3ème année	180.	200.

APPENDICE "A" (suite 3)

C- BUANDERIE

13. BUANDIER

Désigne tout salarié qui fait	1ère année	193.	213.
fonctionner les différentes machi-	2ème année	196.	216.
nes habituellement en usage dans	3ème année	199.	219.
une buanderie; il voit également	4ème année	202.	222.
à l'entretien simple de ces machines,			
à les graisser et les huiler.			

14. PRESSEUSE

Désigne toute salariée qui fait	1ère année	175.	195.
fonctionner une presse automatique	2ème année	178.	198.
ou manuelle ou qui repasse à l'aide	3ème année	180.	200.
d'un fer.			

D- MAINTENANCE

15. HOMME DE METIER CLASSE I

Menuisier, plombier, électricien etc...	202.	222.
--	------	------

16. HOMME DE METIER CLASSE II

Désigne tout salarié qui, de temps à autre, accomplit des travaux de métiers.	199.	219.
---	------	------

17. JOURNALIERS

Désigne tout salarié qui exécute	1ère année	191.	211.
un travail d'aide dans les métiers	2ème année	194.	214.
de la construction.	3ème année	197.	217.

APPENDICE "A" (suite 4)

E- CHAUFFERIE

18. CHAUFFEUR

Désigne tout salarié, porteur ou non d'un certificat de mécanicien qui n'agit pas comme chef-mécanicien ou mécanicien de machines fixes, mais sert d'aide à un chef-mécanicien ou un mécanicien de classe et travaille sous la surveillance et la direction immédiate de ce dernier.

	198.	218.
--	------	------

18A. MECANICIEN DE MACHINES FIXES (voir page suivante)

F- ENTRETIEN MENAGER

19. PREPOSE A L'ENTRETIEN MENAGER

Désigne tout salarié affecté au nettoyage et au maintien de la propreté à l'Institution. Il exécute, en particulier; les travaux lourds.

1ère année	191.	211.
2ème année	194.	214.
3ème année	197.	217.

20. PREPOSEE A L'ENTRETIEN MENAGER

Désigne toute salariée affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'Institution, à l'exception des travaux lourds.

1ère année	172.	192.
2ème année	174.	194.
3ème année	176.	196.

G- SERVICES

21. HOMME DE SERVICE

Désigne tout salarié affecté à l'une ou l'autre des fonctions suivantes ou à plusieurs d'entre elles: portier, commissionnaire, conducteur d'ascenseur, gardien, jardinier, préposé à l'entretien des terrains, concierge.

1ère année	191.	211.
2ème année	194.	214.
3ème année	197.	217.

APPENDICE "A" (suite 5)

22. CONDUCTEUR DE VEHICULE-AUTOMOBILE

Désigne tout salarié qui conduit un véhicule-automobile et qui possède, à cet effet, le permis requis par la Loi.	1ère année	195.	215.
	2ème année	198.	218.
	3ème année	201.	221.

23. PREPOSE AU CIMETIERE

1ère année	191.	211.
2ème année	194.	214.
3ème année	197.	217.

CLASSIFICATIONS NON PREVUES

Si, au cours de la durée de la présente convention, l'une des parties croit utile d'établir une nouvelle classification, les deux parties s'engagent à se rencontrer pour en négocier le nom, le contenu et le salaire afférent. A défaut d'entente, la procédure du règlement des griefs s'appliquera.

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les définitions de tâches apparaissant ci-haut servent uniquement d'indicatif et de critère prépondérants pour la classification des salariés et elles ne sont pas exhaustives de la tâche à accomplir.

18A. MECANICIEN DE MACHINES FIXES

Désigne tout salarié sujet à la Loi des mécaniciens de machines fixes (statuts refondus de Québec 1964, Chapitre 157).	1ère classe	216.	236.
	2ième classe	212.	232.
	3ième classe	208.	228.
	4ième classe	204.	224.

APPENDICE "B"

ANIMATEUR

L'animateur des activités socio-culturelles et/ou sportives assure le bon fonctionnement des activités socio-culturelles et/ou sportives intégrées dont il a la responsabilité.	1ère année	195.	215.
	2ème année	199.	219.
	3ème année	202.	222.

Il est responsable des activités socio-culturelles. Il est responsable de l'auditorium (contrat de salle: procure). Il est responsable de la Galerie 051 - expositions. Il est responsable du service A.S.C.: programmation, information et organisation. Il est animateur du milieu et/ou d'un secteur précis. Il travaille en collaboration, sous la responsabilité du directeur de la vie étudiante.

NOTA: 6 semaines de vacances situées après entente entre les parties.

SURVEILLANT

Le surveillant voit au respect des règles de conduite par les élèves à la salle d'attente, à la cafétéria, dans les corridors et les escaliers ou en tout lieu où il est affecté. Il signale au Directeur les cas d'insubordination et/ou de récidive.	1ère année	180.	200.
	2ème année	184.	204.
	3ème année	187.	207.

Il contrôle les absences, les cartes. Il voit au fonctionnement général à l'étude, à la bibliothèque. Il voit aux clés. Il voit aux locaux d'activités et à la préparation des cartes de placements i.e. places assignées aux élèves et à tout ouvrage pertinent à sa fonction.

NOTA: Semaine de 37½ heures, 2 semaines de vacances dès la première année.

APPENDICE "B" (suite 1)

BIBLIOTECHNICIEN CLASSE II

L'employé de cette classe est appelé à effectuer des travaux de classification et de recherche, à cataloguer les ouvrages, à vérifier les adresses bibliographiques et les catalogues d'éditeur, à superviser le contrôle des paiements et des réabonnements et à surveiller la reliure des périodiques et autres documents. A intervalle régulier, il procède à l'évaluation et à l'étalage des livres de la bibliothèque et du matériel audio-visuel.

1ère année	187.	207.
2ème année	191.	211.
3ème année	194.	214.

Il initie la clientèle à l'utilisation de la bibliothèque (fichiers, ouvrages de consultation) et l'aide dans le choix de lectures et de la documentation.

Il peut être appelé à initier et à diriger un personnel subalterne. Exécute toute autre tâche connexe à la demande de la Direction.

APPENDICE "C"

AIDE A L'INFIRMERIE

En plus d'accomplir les tâches décrites à la classification "PREPOSEE A L'ENTRETIEN MENAGER", aide à l'infirmerie en ce qui ne requiert pas la qualification d'Infirmière ou d'Auxiliaire.

SALAIRE: Même que celui de "PREPOSEE A L'ENTRETIEN MENAGER".

APPENDICE "D"

REGIME DE RETRAITE

Les salariés qui participent à un régime de retraite continuent d'y participer, le tout selon les modalités prévues par la Loi.

APPENDICE "E"

AIDE-MALADE

Désigne toute personne qui donne des soins aux malades, voit à leur confort et à leurs besoins généraux, les surveille et les aide dans leurs déplacements. La semaine de travail des aides-malade est de 36 heures 1/4.

1ère année	181.	201.
2ième année	184.	204.
3ième année	187.	207.
4ième année	190.	210.

PREPOSEE A LA CAFETERIA

1ère année	177.	197.
2ième année	179.	199.
3ième année	181.	201.