

No.

NOM

*Pensionnat Val Marie*

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DEPÔT

03930-5

Dépôt N°:

8304041

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 13421-01
Date	Signature 83 02 28	Reception 83 04 05	Durée	Du 83 02 28	Au 84 10 01	Nombre de salariés régis par la convention collective 12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de service d'édifices local 298, F.T.Q. 1183, de la Canardière Québec, Qc G1J 2C3 Att: M. Aimé Gohier, prés.</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Pensionnat Val-Marie (Les Filles de Jésus) 88, chemin du Passage Cap de la Madeleine, Qc</b>

Unité de négociation

Plus: Lettre concernant l'assurance-groupe (83-02-28) de l'employeur.

Région	04-03	Activité	8022(10)	Affiliation	(FTQ) 7)
--------	-------	----------	----------	-------------	----------

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

10. Uniquement pour les déclarations de dépôt de plainte.

9. Le dossier doit être accompagné de copies conformes de tous les documents pertinents.

8. Le dossier doit être accompagné de copies conformes de tous les documents pertinents.

7. Le dossier doit être accompagné de copies conformes de tous les documents pertinents.

6. Le dossier doit être accompagné de copies conformes de tous les documents pertinents.

5. Le dossier doit être accompagné de copies conformes de tous les documents pertinents.

4. Le dossier doit être accompagné de copies conformes de tous les documents pertinents.

3. Le dossier doit être accompagné de copies conformes de tous les documents pertinents.

2. Le dossier doit être accompagné de copies conformes de tous les documents pertinents.

1. Le dossier doit être accompagné de copies conformes de tous les documents pertinents.

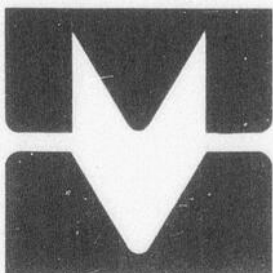
Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Louise Plante</i>	Date 83 04 08

LOUISE PLANTE

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357



**VAL MARIE**

'83 AVR -5 16 24

88, chemin du Passage, Cap-de-la-Madeleine, Qué., G8T 2M3 / (819) 379-8040

Le 28 février 1983

L'Union des employés  
de service, local 298  
F.T.Q.  
247, rue Thibeau  
Cap-de-la-Madeleine (Québec)  
G8T 6X9

A l'attention de M. Jean-Yves Francoeur

Objet: Assurance-groupe

Monsieur,

Nous confirmons notre discussion du 17 février dernier relativement au plan proposé d'assurance-groupe dont les primes s'élèvent pour le plan individuel, à 18,76\$ par mois au total et, pour le plan familial, à 26,27\$ par mois au total.

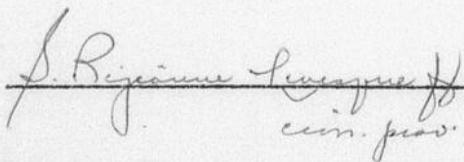
Nous sommes consentantes à verser l'équivalent de la moitié de la prime mais ce plan doit être obligatoire pour tous les salariés visés à la convention collective à intervenir entre Pensionnat Val Marie et l'Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.).

Cette contribution de l'employeur s'applique à payer entièrement le coût des garanties dans l'ordre prioritaire suivant à supposer que telles garanties existent: assurance-vie, assurance-vie des personnes à charge, décès et/ou mutilation par accident, accident-maladie et indemnité hebdomadaire, de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'employeur pour certaines garanties.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments.

LES FILLES DE JESUS

Par/

  
S. Régine Lévesque  
c.c.m. prov.

'83 AVR -5 16 24

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

	<u>ENTRE:</u>	PENSIONNAT VAL MARIE (Les Filles de Jésus) 88, Chemin du Passage Cap-de-la-Madeleine Québec.	
ARTICLE 1			
ARTICLE 2			
ARTICLE 3		Ci-après appelé	"L'EMPLOYEUR"
ARTICLE 4			
ARTICLE 5		Partie de première part.	
ARTICLE 6			
ARTICLE 7			
ARTICLE 8			
ARTICLE 9			
ARTICLE 10			
ARTICLE 11			
ARTICLE 12			
ARTICLE 13	<u>ET:</u>	L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE Local 298 - F.T.Q. 1665, rue Rachel est Montréal (Québec) H2J 2K6	
ARTICLE 14			
ARTICLE 15			
ARTICLE 16			
ARTICLE 17		Ci-après appelé	"L'UNION" ou "LE SYNDICAT"
ARTICLE 18			
ARTICLE 19			
ARTICLE 20			
ARTICLE 21		Partie de seconde part.	
ARTICLE 22			
ARTICLE 23			
ARTICLE 24			
ARTICLE 25			
ARTICLE 26			
ANNEXE "A"			
ANNEXE "B"			

TABLE DES MATIERES

		<u>Page</u>
ARTICLE 1	DEFINITION DES TERMES	1
ARTICLE 2	OBJET	5
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GENERALES	6
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 5	ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION	8
ARTICLE 6	REGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES	11
ARTICLE 7	LIBERTE D'ACTION SYNDICALE	13
ARTICLE 8	GRIEFS ET ARBITRAGES	15
ARTICLE 9	ANCIENNETE ET MISES A PIED	17
ARTICLE 10	TRANSFERT ET PROMOTION	22
ARTICLE 11	VACANCES PAYEES	23
ARTICLE 12	JOURS CHOMES ET PAYES	25
ARTICLE 13	CONGES SOCIAUX	27
ARTICLE 14	CONGES DE MALADIE	28
ARTICLE 15	CONGE DE MATERNITE	29
ARTICLE 16	CONGE POST MATERNITE	31
ARTICLE 17	CONGE SANS SOLDE	33
ARTICLE 18	ASSIGNATION COMME JURE OU TEMOIN	34
ARTICLE 19	CONGE SANS SOLDE POUR ETUDES	35
ARTICLE 20	HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL	37
ARTICLE 21	RAPPEL	39
ARTICLE 22	GREVE ET CONTRE-GREVE	40
ARTICLE 23	UNIFORMES	41
ARTICLE 24	TAUX DE SALAIRE	42
ARTICLE 25	PAIEMENT DU SALAIRE	43
ARTICLE 26	DUREE ET RETROACTIVITE	44
ANNEXE "A"	SECTEURS ET TITRES D'EMPLOI	45
ANNEXE "B"	SALAIRES	40

ARTICLE 1 - DEFINITION 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 occupe un emploi 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.
- 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. 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.

Lorsqu'un salarié à temps partiel occupe, par assignation temporaire, une poste temporairement dépourvu de titulaire qui est à temps complet, le salarié à temps partiel prend les avantages selon le temps complet qu'il effectue et ce, pour la durée de temps qu'il comble le poste temporairement dépourvu de titulaire.

- 1.03 SALARIE OCCASIONNEL désigne un salarié embauché par l'Employeur de façon occasionnelle ou intermittente; par exemple, pour remplacer un employé en congé ou absent, pour combler un poste additionnel pour un temps limité, pour remplacer un employé qui ne se présente pas au travail, etc...
- 1.03.01 ETUDIANT est un salarié qui est embauché par l'employeur entre deux années scolaires et dont la terminaison de l'emploi a lieu automatiquement à la date du début de l'année scolaire qui suit immédiatement. L'étudiant doit payer la cotisation syndicale, mais il n'est pas autrement assujetti à la convention collective à l'exception du salaire et des heures de travail. L'embauchage d'un étudiant ne doit pas avoir pour but de causer la mise à pied ou d'empêcher le rappel d'un employé occasionnel.

- 1.04           SECTEUR désigne un secteur de travail; le secteur "ENTRETIEN" et le secteur "CAFETERIA-CUISINE". (Référence Annexe "A").
- 1.05           SALARIE A L'ESSAI ou SALARIE EN PROBATION: désigne un salarié qui occupe un poste régulier à durée indéfinie et qui n'a pas terminé sa période de probation.
- 1.06           PERIODE DE PROBATION désigne la période de 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 9.
- 1.07           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.
- 1.08           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
  - activité syndicale
  - période d'affichage
  - congés sociaux
  - absence autorisée par l'employeur (y compris congé d'étude)
  - congé sans solde

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 quarante-cinq jours, l'employeur avant de le

faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté à l'intérieur de l'édifice, une assignation temporaire à un salarié pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de son titulaire. Les dispositions de 1.02 c) par. 2 s'appliquent. Il est entendu qu'une telle assignation temporaire ne peut entraîner plus d'une mutation dans l'édifice 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.

1.09

Rappel et liste de rappel: La liste de rappel comprend les salariés mis à pied ayant de l'ancienneté et les salariés occasionnels ayant effectué plus de trente (30) jours de travail chez l'employeur. 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, en autant qu'ils satisfont aux exigences normales de la tâche, sont rappelés par ordre d'ancienneté pour le travail à accomplir et compte tenu de leur disponibilité exprimée par écrit.
- 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 le dernier salarié inscrit sur la liste de rappel.

(suite)

- 1.09 D) Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'employeur avise par écrit le salarié de la liste de rappel en l'informant de:
- l'identité du poste
  - de la durée probable, si prévue
  - du salaire.

1.10 Dans le cas d'affichage à un poste vacant ou nouvellement créé, le salarié occasionnel ayant complété trente (30) jours de travail pourra poser sa candidature au poste affiché.

Si le salarié occasionnel a accompli 30 jours de travail dans le poste affiché, il n'est pas assujetti à la période d'essai.

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. Cependant, tous ces droits doivent s'exercer en respectant les dispositions de la présente convention.

L'Employeur a le droit de discipliner les employés, de les suspendre pour cause juste et bonne, ou de les 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.
- 5.04 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.
- 5.05 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après neuf (9) mois de sa commission, s'il n'y a pas eu d'offense similaire dans cette période. Dans un tel cas, l'avis est retiré du dossier et remis au salarié.

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.

(suite)

- 5.06 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.
- Ce dossier comprend:
- La formule de demande d'emploi
  - La formule d'engagement, s'il y en a
  - Toute autorisation de déduction
  - Les rapports ou avis de mesures disciplinaires
- 5.07 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.
- 5.08 L'employeur, avant d'imposer une suspension de plus d'une semaine 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 soixante-douze (72) heures.
- 5.09 Pour fins de dossiers, une suspension ou un congédiement sont confirmés 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.
- 5.10 Toutefois, le salarié concerné à l'article 5.08 et à l'article 5.09 conserve son droit

(suite)

- 5.10 de recours prévu à l'article 8 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.
- 5.11 L'employeur transmet au Syndicat tout avis écrit de réprimande adressé à un employé.
- 5.12 Lorsque l'employeur affichera des directives concernant les conditions de travail, il en expédiera copie à l'union.
- 5.13 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 dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 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 ayant trente (30) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois 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.
- 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-enquêteur en chef de statuer

(suite)

6.06 si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire-enquêteur ou du tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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 (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, fonction, 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 permissions d'absences sans perte de salaire pour une durée totale de douze (12) jours ouvrables par année, 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.).
- 7.02 Ces permissions d'absences seront accordées en autant que le syndicat aura avisé au moins dix (10) jours à l'avance la directrice du personnel ou 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 un (1) employé régulier 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

- 7.04 l'avance à moins d'entente individuelle au contraire, le tout sans porte 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 - GRIEFS ET ARBITRAGES

- 8.01 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 ouvrables 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.
- 8.02 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.
- 8.03 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.
  - 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) Si le grief n'est pas réglé dans un délai de deux (2) semaines après sa présentation, il peut être référé à l'arbitrage sur demande de l'une ou l'autre des parties.
    - 3) Lorsqu'un grief est référé à l'arbitrage, la partie qui demande l'arbitrage donne avis à l'autre dans un délai de quinze (15) jours de l'expiration du délai prévu à l'alinéa 2 en indiquant dans cet avis ses suggestions d'arbitre. La partie qui a reçu

(suite)

- 8.03            b) 3) la demande d'arbitrage, doit dans les dix (10) jours, 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 a pu gagner ailleurs.
- 8.04            En tout temps au cours des étapes prévues à 8.02 - 8.03, les délais peuvent être étendus après entente entre les parties.
- 8.05            L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier le présent texte et doit s'en tenir uniquement à la convention collective.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE ET MISES A PIED

- 9.01 Un employé cesse d'être à l'essai et devient régulier lorsqu'il a complété sa période de probation et qu'il demeure à l'emploi de l'employeur. Il acquiert alors l'exercice de ses droits d'ancienneté. L'ancienneté est déterminée en années, mois et jours de service chez l'employeur.
- 9.02 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.
- 9.03 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.
- 9.04 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.
- 9.05 Dans tous les cas de promotion, l'ancienneté devra être mise en application pourvu que l'employé concerné possédant les qualifications requises pour le travail à être effectué satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- 9.06 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) Après douze mois de mise à pied.
- d) Après vingt-quatre mois d'absence pour cause de maladie ou d'accident. Dans le cas de maladie occupationnelle ou d'accident industriel, la perte d'ancienneté et d'emploi survient après trente-six mois d'absence.
- e) 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 huit (8) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis de rappel. Il appartient au salarié de faire connaître son adresse à l'employeur.
- f) absence de plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation, sauf en cas de force majeure.

9.07

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

- a) Lors d'absence pour maladie ou accident autre que maladie occupationnelle ou accident de travail, il accumule pendant vingt-quatre mois.
- b) Dans le cas de maladie occupationnelle ou d'accident de travail, il accumule pendant vingt-quatre mois et conserve cette ancienneté entre vingt-quatre et trente-six mois inclusivement.
- c) Lors de mise à pied, il accumule pendant douze (12) mois.
- d) Il accumule l'ancienneté pendant la période de son congé annuel, pendant les congés fériés et les congés sociaux.

- e) Lors d'une absence pour le congé de maternité, la salariée accumule son ancienneté.

9.08

Liste d'ancienneté

- a) L'Employeur tiendra à date, une fois l'an, une liste d'ancienneté où chaque employé sera inscrit, les temps complets à partir de leur dernière date d'embauche, les temps partiels selon les heures travaillées; cette liste sera fournie au syndicat sur demande.

L'Employeur fournira au 1er mars de chaque année cette liste d'ancienneté de tous les salariés et en transmettra copie à l'exécutif de base.

9.09

Affichage des tâches

- a) 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 cinq (5) jours ouvrables afin de permettre aux employés de faire application.

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.

- b) 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 réponde aux exigences normales de la tâche. Toutefois, dans le

Titre de la tâche.....  
Département concerné.....  
Date de la tâche.....

(suite)

Les employés d'ancienneté inférieure à 10 ans ont droit à un préavis de 15 jours.

- cas de grief, si l'ancienneté n'est pas respectée, il appartient à l'employeur d'établir une preuve prépondérante.
- c) Le nom de l'employé qui aura obtenu la tâche en question sera affiché au(x) tableau(x) d'affichage, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.
- d) Les exigences du poste doivent être pertinentes et directement reliées à la fonction.
- e) Le candidat choisi aura droit à une période d'adaptation 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 aura eu quitté.

9.10

Formules d'affichage

Les formules employées pour l'affichage des tâches seront rédigées comme suit:-

Formule d'affichage

- Date d'affichage.....
- Nom de l'employeur.....
- Titre de la tâche.....
- Département concerné.....
- Taux de la tâche.....

(suite)

Les employés désireux d'obtenir cette tâche ouverte doivent faire application dans les cinq (5) jours de la date d'affichage, par écrit, à l'employeur.

9.11

Pendant l'affichage et jusqu'à confirmation de l'octroi du 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.

ARTICLE 10 - TRANSFERT ET PROMOTION

- 10.01      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.
- 10.02      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 11 - VACANCES PAYEES

- 11.01 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.
- 11.02 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence a moins d'un (1) an de service continu 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.
- 11.03 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence a plus d'un (1) an de service continu 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.
- 11.04 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence a plus de deux (2) ans de service continu 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.
- 11.05 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence a plus de huit (8) ans (à compter du 1er mai 1984, sept (7) ans) de service continu 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.
- 11.06 La paie de vacances sera versée aux employés avant leur départ en vacances et ce sur un chèque séparé.
- 11.07 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

12.01

(suite)

11.07

Les jours suivants...  
Chenés et payés pour...  
liens lesquels jours...  
la demande de l'employé...  
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 équiva-  
lent de consentement mutuel entre le sala-  
rié et l'employeur.

a) Prise de vacances

La période de vacances sera établie entre  
le 1er mai et le 1er septembre sauf en-  
tente individuelle au contraire. Dans  
ce cas, le salarié qui veut reporter ses  
vacances en dehors de la période normale  
doit aviser l'employeur avant le 1er mai.

b) Le choix des vacances est établi en fonc-  
tion des règles d'ancienneté dans chaque  
secteur.

11.08

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.

ARTICLE 12 - JOURS CHOMES ET PAYES

- 12.01 Les jours suivants sont des jours de fêtes chômés et payés pour tous les employés réguliers lesquels jours pourront être cédulés à la demande de l'employeur, quinze (15) jours avant ou quinze (15) jours après.
1. 1er janvier (Jour de l'An)
  2. 2 janvier
  3. Lundi de Pâques
  4. 1er lundi de mai (Fête des travailleurs)
  5. 24 juin (St-Jean-Baptiste)
  6. 1er juillet (Jour du Canada)
  7. 2e lundi d'octobre (Action de Grâces)
  8. 24 décembre
  9. 25 décembre (NOEL)
  10. 26 décembre
  11. 31 décembre
  12. Deux congés mobiles à la demande du salarié faite cinq (5) jours à l'avance. Ce congé mobile ne peut être pris que lors de mises à pied temporaires. (ex. journées pédagogiques absence d'élèves au temps de Pâques, temps de Noël, etc...)
- 12.02 Pour avoir droit au paiement du congé, le salarié doit avoir travaillé son jour ouvrable précédant et son jour **ouvrable** suivant immédiatement le congé sauf dans les cas suivants:-
- a) Absence préalablement autorisée par l'employeur;
  - b) Mise à pied pour une période de moins de quinze (15) jours. Dans ce cas, le salarié a droit au paiement des jours fériés survenant à l'intérieur de sa période de mise-à-pied.
  - c) Absence pour maladie ou accident moins de sept (7) jours avant la fête, l'employé devant produire un certificat médical sur demande de l'employeur.
- 12.03 Le paiement dû à l'employé pour le congé payé sera égal au paiement de la journée auquel l'employé aurait eu droit s'il avait travaillé ce jour-là.
- 12.04 Advenant le cas où l'employeur ne peut accorder le congé férié quinze (15) jours avant ou quinze (15) jours après, le salarié recevra

(suite)

ARTICLE 13

pour ce jour travaillé, la rémunération à temps et demie pour cette journée, en plus de la rémunération à taux simple.

13.01

12.05

A l'occasion des fêtes de Noël et du Jour de l'An, sauf pour la cuisinière, il y aura, d'une année à l'autre, alternance entre les salariés de la cuisine pour le travail à l'occasion de ces jours.

12.06

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.

12.07

A titre d'indemnité de jour férié, le salarié occasionnel ayant accompli plus de trente (30) jours de travail, reçoit 5.3% de son salaire hebdomadaire et ce, versé sur la paie de chaque semaine où il travaille.

ARTICLE 13 - CONGES SOCIAUX

- 13.01 A l'occasion des événements suivants et selon les modalités ci-après, un employé régulier et un salarié à l'essai auront droit de s'absenter de leur travail sans perte de salaire:
- a) A l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, conjoint, frère, soeur, enfants: trois 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 du beau-père et belle-mère, 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 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.
- 13.03 Les congés prévus dans le présent article seront payés s'ils coïncident avec les jours ouvrables.
- 13.04 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

- 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 (1) 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 nombre d'heures travaillées dans un mois.
- 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, par chèque distinct, 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 et ce, le plus tôt possible.

ARTICLE 15      CONGE DE MATERNITE

15.01

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:

- a) 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.
- b) 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 15.02.

15.02

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 ce 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.

- 15.03 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.
- 15.04 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 semaines une indemnité équivalente à son salaire régulier.

ARTICLE 16      CONGE POST MATERNITE

- 16.01            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 énumérées ci-après.
- 16.02            La durée du congé additionnel est d'un minimum d'un mois et d'un maximum de douze mois.
- 16.03            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.
- 16.04            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.
- 16.05            Une employée qui est en congé additionnel pour une période d'au moins trois (3) 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.
- 16.06            Pendant le congé additionnel, la convention collective cesse d'avoir ses effets comme si l'employée n'était pas à l'emploi.

- 16.07 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.
- 16.08 Le temps passé en congé additionnel n'est pas considéré comme du temps au service de l'employeur.
- 16.09 Lorsque l'employée a commencé son congé additionnel, l'employeur lui verse l'indemnité de vacances annuelles accumulées au début de son congé additionnel.
- 16.10 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.
- 16.11 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.
- 16.12 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 9.
- 16.13 A l'existence d'un régime d'assurance-groupe, l'employée peut maintenir la couverture pendant son congé additionnel, mais elle doit alors en verser elle-même, la totalité de la prime.

ARTICLE 17            CONGE SANS SOLDE

- 17.01            Le salarié régulier, ayant deux (2) ans d'ancienneté, peut demander, au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'un minimum d'une semaine et d'un maximum d'un mois.
- 17.02            Il n'y a qu'un seul congé sans solde par salarié qui soit accordé par année et le salarié ne peut accoler ce congé avec ses vacances annuelles.
- 17.03            Le congé sans solde n'est pas divisible et doit être pris pour la totalité du temps spécifié dans la demande écrite.
- 17.04            Un seul salarié peut être absent à la fois pour tout l'établissement.
- 17.05            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.
- 17.06            L'ancienneté et l'expérience continuent de s'accumuler pendant la durée du congé sans solde.
- 17.07            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.
- 17.08            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.

ARTICLE 17 COMME SANS SOLDE POUR ETUDES

ARTICLE 18 ASSIGNATION COMME JURE OU TEMOIN

18.01 Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, reçoit pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

ARTICLE 19CONGE SANS SOLDE POUR ETUDES

- 19.01 L'employeur pourra accorder à un salarié régulier ayant plus de deux ans d'ancienneté un congé sans solde pour études. Ce congé est soumis aux modalités ci-après énumérées.
- 19.02 Il ne peut y avoir plus d'un seul employé à la fois dans l'établissement qui peut obtenir ce congé d'études.
- 19.03 L'employé doit fournir le programme d'étude en même temps qu'il a formulé sa demande.
- 19.04 Ce congé est pour une durée maximale d'un an.
- 19.05 Sous peine de perte d'emploi immédiate, le salarié doit effectivement être aux études pendant le temps de son congé.
- 19.06 Le temps passé en congé d'études n'est pas du temps au service de l'employeur.
- 19.07 Pendant le congé d'études, il n'y a pas d'application de la convention collective.
- 19.08 A titre exceptionnel, pendant le congé d'études, le salarié maintient l'ancienneté qu'il avait à la date de son départ.
- 19.09 Au départ pour le congé d'études, l'employeur verse à l'employé ses vacances annuelles accumulées.
- 19.10 Le salarié doit aviser l'employeur de son retour au moins trente (30) jours avant ce retour.

19.11 Au retour du congé d'études, le salarié reprend le poste qu'il avait au moment de son départ. Si son poste n'existe plus, il peut exercer son droit d'ancienneté pour déplacer un autre salarié conformément aux dispositions de la convention.

19.12 Les vacances pour l'année suivante sont calculées comme pour le salarié qui a moins d'un an de service, mais son indemnité de vacances lui est payée selon le pourcentage acquis antérieurement à son départ.

19.13 A l'existence d'un régime d'assurance-groupe, l'employé peut maintenir la couverture pendant son congé, mais il doit alors en verser lui-même, la totalité de la prime.

19.14 Un salarié pourra, en raison de son ancienneté, bénéficier d'un congé de travail en temps supplémentaire acquis par un autre employé qualifié pour le poste à occuper, et ce, en conservant son droit à l'ancienneté.

19.15 Si un employé est requis de travailler au temps supplémentaire un jour de congé, ce temps supplémentaire devra être pour un minimum de quatre (4) heures.

19.16 La période de temps allouée à l'employé pour prendre son repas sera d'une (1) heure maximum.

20.09 Prix de repas

Pour tout salarié qui prend son repas à l'extérieur, le prix à débiter se répartira comme suit:

- soupe	0,50\$
- plat principal	1,50\$
- dessert	0,50\$
- boissons	0,50\$

ARTICLE 20 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

- 20.01 La semaine régulière de travail pour tous les salariés assujettis à cette convention, se composera de quarante (40) heures.
- 20.02 La semaine de travail à temps partiel se composera d'un certain nombre de jours d'au moins trois (3) heures consécutives.
- 20.03 Lorsqu'un salarié travaille douze (12) heures consécutives, l'heure consacrée au repas, doit être rémunérée au taux horaire régulier de l'intéressé.
- 20.04 Tout employé qui travaille huit (8) heures 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 huit (8) heures, mais quatre (4) heures ou plus dans la même journée a droit à une période de repos.
- 20.05 Tout travail exécuté par un employé à la demande de son employeur après huit (8) heures par jour et/ou quarante (40) heures par semaine, sera rémunéré à raison de une fois et demie (1½) le taux horaire régulier du salarié.
- 20.06 Un employé pourra, en raison de son ancienneté, refuser d'effectuer du travail en temps supplémentaire pourvu qu'un autre employé qualifié soit tenu de l'effectuer et ce, en commençant par le plus jeune en ancienneté.
- 20.07 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.
- 20.08 La période de temps allouée à l'employé pour prendre son repas sera d'une (1) heure maximum.
- 20.09 Prix de repas
- Pour tout salarié qui prend son repas à l'établissement, le prix à déboursier se répartira comme suit:

- soupe	0,50\$
- plat principal	1,50\$
- dessert	0,50\$
- breuvage	0,50\$

ARTICLE 21. RAPPEL

21.01

Un employé régulier rappelle au travail les jours de son horaire régulier de travail sans part de congé.

20.10

L'employeur s'efforce d'accorder les congés hebdomadaires la fin de semaine à toutes les deux semaines.

21.02

Tout employé régulier appelé au travail sans avis d'absence doit être avisé la veille au soir de son besoin de ses services, à moins qu'il ne soit appelé moins de (3) heures de son horaire régulier.

ARTICLE 21 RAPPEL ET FORTS DE TRAVAIL

- 21.01 Un employé régulier 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.
- 21.02 Tout employé régulier appelé au travail et qui n'a pas été avisé la veille qu'on n'avait pas besoin de ses services, a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire régulier.

ARTICLE 22 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 22.01 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).
- 22.02 L'Union, les employés et l'Employeur s'engagent à collaborer pour assurer le respect des dispositions du présent article.

ARTICLE 23 - UNIFORMES

- 23.01           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.
- 23.02           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.
- 23.03           Le nettoyage et la réparation des uniformes sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE 24 - TAUX DE SALAIRE

24.01 Les salaires sont ceux apparaissant à l'Annexe "B" des présentes.

25.02 Salaires de nuit

Les salaires de nuit sont ceux apparaissant à l'Annexe "B" des présentes.

- Les salaires de nuit sont ceux apparaissant à l'Annexe "B" des présentes.
- Les salaires de nuit sont ceux apparaissant à l'Annexe "B" des présentes.
- Les salaires de nuit sont ceux apparaissant à l'Annexe "B" des présentes.
- Les salaires de nuit sont ceux apparaissant à l'Annexe "B" des présentes.

Les salaires de nuit sont ceux apparaissant à l'Annexe "B" des présentes.

ARTICLE 25 - PAIEMENT DU SALAIRE

25.01 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.

25.02 Bulletin de paie

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

- Le nom de l'employeur
- Le 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 opérés
- Le montant du salaire net versé au salarié

ARTICLE 26 - DUREE ET RETROACTIVITE

- 26.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 1er octobre 1984.
- 26.02 La rétroactivité stipulée pour les salaires est applicable au taux normal pour les heures régulières effectivement travaillées, elle est payable dans les quinze (15) jours de la signature, si possible.
- 26.03 Nonobstant l'article 26.01, la présente convention continue d'avoir ses effets jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock out soit acquis (Code du Travail, art. 59).
- 26.04 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.

SIGNE à Cap de la Madeleine, ce 28 jour de février 1983

PENSIONNAT VAL MARIE  
(Les Filles de Jésus)  
88, Chemin du Passage  
Cap-de-la-Madeleine,  
P.Q.

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

S. Riquin Lussier

Jean Yves Francoeur

Suzelle Massicotte

Fernand Dignas

Jeuneur

\_\_\_\_\_

A N N E X E " A "SECTEURS ET TITRES D'EMPLOI

A) <u>SECTEUR CUISINE-CAFETERIA</u>	B) <u>SECTEUR ENTRETIEN</u>
Cuisinier	Ouvrier de maintenance
Aide-cuisinier	Employé de service
Aide général de cuisine	Préposé à l'entretien lourd
Préposé à la cuisine et à la cafétéria	Préposé à l'entretien léger
	Téléphoniste-réceptionniste

RESUMES DE FONCTIONS

Les résumés apparaissant ci-après constituent un énoncé des principales responsabilités de chacune des fonctions.

A) SECTEUR CUISINE-CAFETERIA1- Cuisinier

Personne qui aide et fait la préparation et la cuisson d'aliments et de mets de tous genres pour leur service ou leur conservation et qui peut être appelée à effectuer divers travaux d'entretien.

2- Aide-cuisinier

Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres, participe à la préparation et la confection de mets et repas pour leur service ou leur conservation et effectue diverses tâches reliées au service des repas et à l'entretien.

3- Aide général de cuisine

Personne qui fait l'ouvrage et l'entretien généraux dans la cuisine et aide aux aliments.

4- Préposé à la cuisine et à la cafétéria

Personne préposée à l'ouvrage général de la cuisine et de la cafétéria, qui exécute des tâches reliées au service des repas et au service des tables ainsi qu'à l'entretien des installations et du mobilier.

B) SECTEUR ENTRETIEN1- Ouvrier de maintenance

Personne qui remplit diverses tâches relatives à l'entretien physique et domestique des bâtiments, terrains et des installations matérielles, fait des travaux de réparation, de transformation, de rénovation et d'installation, qui accomplit une variété de travaux nécessitant des connaissances des métiers reliés au domaine de la construction, qui effectue des tâches reliées au transport et à la manutention de divers objets.

2- Employé de service

Personne qui remplit diverses tâches reliées à l'entretien des aménagements extérieurs et intérieurs, au déblaiement de la neige, aux commissions, au transport et à la manutention de divers objets et au lavage à la machine à vaisselle.

3- Préposé à l'entretien lourd

Personne qui exécute diverses tâches reliées au nettoyage, à la propreté et au bon état de l'institution, fait l'entretien domestique, aide à laver la vaisselle, fait le transport et la manutention de divers objets, et en particulier, fait les travaux lourds d'entretien ménager, tels le lavage des murs, des plafonds et des fixtures électriques, le décapage, le lavage et le traitement des planchers, l'enlèvement des ordures, le lavage des vitres et l'époussetage des endroits non accessibles du sol.

4- Préposé à l'entretien léger

Personne qui exécute diverses tâches reliées au nettoyage, à la propreté et au bon état de l'institution, qui exécute des travaux domestiques, qui exécute des travaux légers d'entretien ménager, tels que l'époussetage des endroits accessibles du sol, le nettoyage des cendriers et des paniers à papier, le lavage des fixtures et des taches sur les murs et sur les planchers à la hauteur des bras, le balayage des planchers avec balai, vadrouille ou aspirateur, le lavage des cloisons vitrées à la hauteur des bras, l'entretien léger des salles de toilette à l'exception du lavage de planchers à la grandeur. Cette personne s'occupe aussi du service et de la surveillance à la cafeteria.

5- Téléphoniste-réceptionniste

Personne qui effectue la surveillance de l'entrée d'un immeuble, donne les renseignements demandés, éconduit les intrus, reçoit les colis et les journeaux, fait les commissions et les messages, reçoit les appels téléphoniques, peut faire fonctionner un système d'intercommunication, communique à sa remplaçante les messages et les directives.

## ANNEXE "B"

Salaires

	<u>1er octobre 1982</u>	<u>1er octobre 1983</u>
A) <u>SECTEUR CUISINE-CAFETERIA</u>		
Cuisinier	8,01\$	8,73\$
aide-cuisinière	7,32	7,98
aide général de cuisine	7,00	7,63
préposé à la cuisine et à la cafétéria	6,77	7,38
B) <u>SECTEUR ENTRETIEN</u>		
Ouvrier de maintenance	8,17	8,91
employé de service	7,59	8,27
préposé à l'entretien lourd	7,32	7,98
préposé à l'entretien léger	6,77	7,38
	<u>18 février 1983</u>	<u>1er octobre 1983</u>
Téléphonise-réceptionniste	6,27	6,83

NOTE 1      Au cours des trente premiers jours de travail d'un employé, celui-ci est payé au taux en vigueur de la convention moins dix pour cent (10%).

- NOTE 2 Tous les gains de salariés à temps partiel sont au prorata du temps travaillé.
- NOTE 3 Lorsqu'un avantage prévu à la présente convention est compensé par un autre que l'employeur, seule la compensation par l'autre que l'employeur est recevable par le salarié de telle sorte qu'il n'y ait pas double compensation. La clause 15.04 s'applique indépendamment de la présente note.