

No.

20698-01

NOM

Etalissements du gentilhomme Luc.

---

20698-01

'01 AOU 17 13 25

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 03 08  
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

LES ETABLISSEMENTS DU GENTILHOMME INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAISONS DE TRANSITION

A.B. 32

col  
122

Article 1: Interprétation

1.01

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- a) "Employeur": les Etablissements du Gentilhomme Inc. tel que stipulé dans les lettres patentes enregistrées le 4 juillet 1969.
- b) "Syndicat": Le Syndicat des employés de maisons de Transition.
- c) "Unité de négociation": L'unité de négociation décrite à l'article 2 de la présente convention.
- d) "Employé": Une personne qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention.
- e) "Employé en période de probation": Tout employé embauché en vue de devenir régulier est en probation pour une période de six (6) mois à compter de la date de son entrée en fonction.

A moins de stipulation contraire, l'employé en période de probation bénéficie des avantages prévus dans la présente convention, sauf qu'il peut être remercié de ses services en tout temps durant sa période de probation sans possibilité de recours.

- f) "Employé régulier": Tout employé qui a complété sa période de probation.
- g) "Surnuméraire": Personne embauchée dans le cadre d'un projet spécifique pour effectuer un travail à caractère occasionnel, parer à un surcroît de travail ou remplacer un employé en congé autorisé.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent au surnuméraire. Cependant, il n'a pas droit au grief en cas de cessation d'emploi. Il n'acquiert aucune ancienneté ni aucun des droits qui en découlent.

- h) "Stagiaire": Toute personne en détention, libération conditionnelle, en déjudiciarisation ou qui manifeste une instabilité d'emploi reliée à une forme de toxicomanie, qui profite d'un programme de réinsertion par le travail aux établissements du Gentilhomme Inc. Ce terme comprend également toute personne qui est passée par une des étapes précédentes et qui bénéficie d'un même programme pour une période n'excédant pas deux ans.

Le stagiaire ne peut remplacer de façon régulière aucun des employés couverts par le certificat d'accréditation à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention collective.

OB B2

CM  
MB

Article 2: Reconnaissance du syndicat

- 2.01 L'employeur reconnaît que le Syndicat est pour les fins de négociation collective et pour l'application de la convention le représentant exclusif de tous les employés des Etablissements Gentilhomme Inc. qui sont des salariés au sens du Code du travail sauf:
- a) les salariés classifiés professionnels: Les salariés classifiés professionnels sont ceux dont le titre d'emploi requiert aux fins d'admissibilité l'obtention d'un diplôme universitaire ou la reconnaissance de son équivalent.
  - b) les employés visés au sous-paragraphe M, 1er alinéa de l'article 1 du Code du Travail.
  - c) Les vendeurs.
- 2.02 La convention collective ne s'applique pas aux stagiaires.

Article 3: Droits et responsabilités

- 3.01 Les Etablissements du Gentilhomme Inc. conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la présente convention contient une stipulation expresse au contraire.
- 3.02 Les Etablissements du Gentilhomme Inc. est un organisme à but non lucratif dont la raison d'être est la réinsertion sociale des stagiaires et ses programmes et activités économiques sont établis en fonction des besoins de cette clientèle.
- 3.03 Tout employé ayant dans le cadre de ses activités à prendre connaissance des dossiers des stagiaires est tenu à la plus haute confidentialité quant au contenu de ces dossiers.

Article 4: Pratiques interdites

- 4.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou 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 ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

05

BZ

CM  
1/2

4.01 (Suite)

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir une tâche est réputée non discriminatoire.

Article 5: Régime syndical

- 5.01 Tout employé couvert par la présente convention collective doit devenir membre du syndicat dans les quarante-cinq jours de la date de son entrée en fonction. Les employés déjà en poste lors de la signature de la présente convention collective doivent devenir membres du syndicat à compter de la date de signature. L'employeur n'est pas tenu de congédier un employé parce que le syndicat l'aurait expulsé de ses rangs. Toutefois, cet employé reste soumis aux stipulations de l'article sur la retenue syndicale.
- 5.02 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- 5.03 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du Syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du Syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le Syndicat à l'un quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 5.04 Lorsque le montant de la cotisation établie par le Syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 5.05 Dans le cas d'un employé embauché après signature de la présente convention, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 5.06 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu du présent article par l'employeur, celui-ci transmet au Syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste indiquant les nom et prénom, numéro d'assurance-sociale, adresse domiciliaire, statut, titre d'emploi, date d'entrée en fonction, date de naissance et traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

OB  
BZ

CM  
BZ

- 5.07 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le Syndicat, percevoir des arrérages de cotisations syndicales, il peut accepter de déduire ces arrérages par versements sur la paie de l'employé concerné. Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du Syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.
- 5.08 Le Syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisations syndicales de la paie d'un employé.
- 5.09 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention.
- 5.10 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire enquêteur en chef de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire-enquêteur ou du tribunal du travail pour le remettre ensuite en conformité avec la dite décision.
- Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.
- 5.11 A la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

Article 6: Affichage d'avis du Syndicat

- 6.01 L'employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux servant exclusivement à des fins syndicales à des endroits appropriés dans l'entreprise.
- 6.02 Le Syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur:
- a) Tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé du Syndicat et qui aura, préalablement à l'affichage, été remis au directeur général ou son représentant désigné à cette fin.
  - b) Tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du Syndicat et préalablement approuvé par le directeur général ou son représentant désigné.

*9/12*  
*BJ*

*CM*  
*L2*

6.03 Le Syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

6.04 L'employeur rend disponible à chaque employé un exemplaire de la convention collective en vigueur.

Article 7: Réunions syndicales

7.01 Le Syndicat peut être autorisé par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du Syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin en dehors des heures de travail.

7.02 Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le Syndicat s'engage à acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

Article 8: Absences pour activités syndicales

8.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales.

8.02 La durée totale des absences permises aux employés pour participation aux activités syndicales ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois compris entre le 31 mars d'une année et le 1er avril de l'année suivante.

8.03 Le permis d'absence prévu au présent article n'est accordé que si toutes les conditions suivantes sont respectées:

- a) la demande doit être faite par écrit au directeur général ou à son représentant désigné à cette fin, avec le formulaire prescrit à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
- c) la demande a été signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du Syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande;

*Ab. B2*

*C.M.  
MB*

8.03 (Suite)

d) La présence de l'employé au travail n'est pas essentielle à la bonne marche de l'unité administrative dont il fait partie.

8.04 Dans le cas de permis d'absence accordé en vertu du présent article, le traitement et les bénéfices marginaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le Syndicat à l'employeur, selon la formule suivante:

- a) pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale au traitement brut de cet employé par jour ouvrable;
- b) pour chaque heure ouvrable d'absence, une somme égale au taux horaire de tel employé.

8.05 Le remboursement prévu au paragraphe 8.04 est payé dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de l'absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

A défaut de paiement par le Syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions du paragraphe 8.04 portent intérêt au taux de dix pour cent (10%) l'an à compter du trentième (30ième) jour de l'envoi au Syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

Article 9: Absences sans traitement

9.01 Un employé peut, pour un motif jugé valable par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce permis d'absence peut être renouvelé.

Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le directeur général ou le représentant désigné à cette fin.

9.02 S'il advenait qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

9.03 Sous réserve des dispositions de l'article 17, à son retour au travail, l'employé qui a obtenu un congé sans traitement se voit attribuer son poste qu'il détenait au moment du départ.

*BB*

*13*

Article 10: Représentation syndicale

- 10.01 Le syndicat peut nommer ou élire un représentant pour participer au règlement des griefs conformément aux articles 12 et 13 de la convention.
- Les fonctions du représentant consistent à assister tout employé dans la formulation et la présentation d'un grief et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement de griefs où la présence de l'employé est requise.
- 10.02 L'employeur fournit au Syndicat une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de griefs et il informe le Syndicat de toute modification.
- 10.03 Le Syndicat fournit à l'employeur le nom des représentants syndicaux et informe l'employeur de toute modification.

Article 11: Règlement des griefs

- 11.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.
- Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.
- 11.02 Un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante:
- a) Première étape:
- L'employé, accompagné s'il le désire de son représentant syndical, soumet son grief par écrit au directeur général dans les vingt et un (21) jours de l'événement qui a donné lieu ou le met à la poste à l'adresse du directeur général à l'intérieur du délai prévu. Le directeur général doit répondre au grief par écrit dans les sept (7) jours suivant sa réception et il transmet une copie de sa réponse au représentant syndical.
- b) Deuxième étape:
- Si la réponse du directeur général ne satisfait pas l'employé, l'employé peut soumettre son grief par écrit dans les sept (7) jours suivant la réponse du directeur général, au Conseil d'administration ou au représentant désigné à cette fin.

Ob  
B2

CM  
B3

11.02 (Suite)

b). suite

Le Conseil d'Administration ou le représentant désigné à cette fin rencontre le représentant syndical pour discuter du grief dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa soumission au Conseil d'Administration ou au représentant désigné à cette fin.

La partie syndicale peut s'adjoindre une autre personne qu'elle désire à l'occasion de cette rencontre. Le Conseil d'administration ou le représentant désigné à cette fin rend sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours suivant cette rencontre. Une copie de cette décision est remise à l'employé.

11.03 Si plusieurs employés des Etablissements du Gentilhomme Inc. se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention ou s'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, présenter tel grief par écrit à la première étape de la procédure ci-haut mentionnée.

11.04 Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin.

11.05 Les délais prévus au présent article ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention en matière de procédure de griefs sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat. Les jours fériés, samedis et dimanches sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant.

11.06 Toute entente qui peut intervenir entre le Syndicat et l'employeur par les représentants spécifiquement désignés aux fins du présent paragraphe et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et elle lie l'employeur, le Syndicat et les employés en cause.

Article 12: Arbitrage

12.01 Si la décision prise à la rencontre avec le Conseil d'Administration ou le représentant désigné à cette fin, ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, ou si la rencontre avec le Conseil d'Administration ou son représentant désigné à cette fin n'a pas été tenue, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard vingt et un (21) jours suivant la dite décision ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision ou pour tenir la rencontre, elle en informe alors par écrit l'autre partie et l'arbitre dont il est question au paragraphe 12.02 au moyen du formulaire prescrit à cette fin par l'employeur après consultation avec le Syndicat.

AB

BZ

CM  
CUB

- 12.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée des arbitres du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 12.03 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique doit procéder à l'audition du grief à l'intérieur d'une période de trente (30) jours. Il fixe la date d'audition. Il peut procéder ex parte si une des parties est absente.
- 12.04 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Dans le cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.
- 12.05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de règlement des griefs.
- 12.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le pouvoir de le modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder des dommages et intérêts ni, si des sommes d'argent sont dues, ordonner le paiement d'intérêts sauf si l'employeur peut y être tenu en vertu d'une disposition spécifique de la convention.
- 12.07 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée et elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 12.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date d'audition à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée par écrit aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 12.09 Chaque partie acquitte les dépenses et salaires de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à 50% par l'employeur et à 50% par le Syndicat. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de salaire pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu au paragraphe 11.03, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

*Handwritten initials:*  
D/S  
B.F.

*Handwritten initials:*  
CM  
93

- 12.10 Si à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.
- 12.11 Les sommes monétaires que l'employeur peut être appelé à verser lors du règlement d'un grief ne peuvent excéder en valeur un montant supérieur à six (6) mois de traitement.

Article 13: Mesures disciplinaires

- 13.01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé auquel elle est appliquée selon la procédure des griefs ci-haut mentionnée.
- 13.02 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en expliquant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- 13.03 Tout grief de suspension ou de congédiement pour cause peut être réglé selon la procédure des griefs y compris l'arbitrage de la manière suivante:
- a) en maintenant la décision de l'employeur;
  - OU
  - b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande;
  - OU
  - c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande;
  - OU
  - d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont il a privé la suspension ou le congédiement, moins ce qu'il a pu gagner ailleurs résultant d'une activité compensatoire à cette suspension ou à ce congédiement ou compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement.
- 13.04 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie pendant une période de trois (3) années consécutives d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

*Ab*  
*BZ*

*CM*  
*93*

Article 14: Grève et lock-out

- 14.01 Les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention:
- a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;
  - b), il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni "journée d'étude", ni autres actions similaires de la part des employés;
  - c) ni le Syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées à l'alinéa b) qui précède.

Article 15: Nomination à titre régulier

- 15.01 A l'expiration de la période d'emploi prescrite à l'article 1.01 e), l'employé en période de probation est nommé à titre régulier s'il est maintenu en fonction.
- 15.02 Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé en période de probation, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quatorze (14) jours avant de mettre fin à son emploi.
- 15.03 Pour les fins du présent article, l'avis prévu au paragraphe 15.02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'ancienneté telle que définie à l'article 16.01

Article 16: Ancienneté

- 16.01 L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier et se calcule au 31 mars de chaque année.
- 16.02 La date d'entrée en fonction à titre d'employé sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 16.03 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
1. mise à pied pendant douze (12) mois;
  2. absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle pendant les douze (12) premiers mois;
  3. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents de Travail pendant les douze (12) premiers mois;

*Handwritten initials: B. J.*

*Handwritten initials: CM, 9/8*

16.03 (suite)

4. absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
5. congé de maternité prévu à la présente convention.

16.04

L'employé conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans les cas suivants: absence pour accident ou maladie ainsi qu'accident de travail ou maladie occupationnelle du treizième mois au vingt-quatrième mois de cet accident ou maladie.

16.05

L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. abandon volontaire de son emploi;
2. renvoi;
3. refus ou négligence de l'employé mis à pied selon les dispositions de l'article 17, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier du rappel sans excuse jugée valable par l'employeur. L'employé doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier du rappel sans excuse jugée valable par l'employeur. L'employé doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
4. mise à pied excédant douze (12) mois;
5. absence pour maladie ou accident ainsi qu'accident de travail ou maladie occupationnelle après le vingt-quatrième mois d'absence. L'employé perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

16.06

16.06

Dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite, chaque année au plus tard au 1er avril, l'employeur remet au Syndicat la liste de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:

nom  
adresse  
date d'entrée  
titre d'emploi  
salaire  
ancienneté

*Handwritten marks:*  
A large stylized signature or mark on the left side.  
The letters "B. J." written below it.

*Handwritten marks:*  
The letters "CM" written at the top right.  
The number "83" written below it.

Article 17: Procédure de mise à pied

17.01 Dans le cas d'une fermeture partielle ou complète des établissements du Gentilhomme, ou dans le cas d'une pénurie de travail, l'ancienneté de chaque employé détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

1. dans un titre d'emploi à l'intérieur d'une unité de travail donnée, l'employé de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
2. l'employé peut déplacer dans une autre unité de travail l'employé d'un même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

L'employé le moins ancien dans un titre d'emploi peut déplacer dans un autre titre d'emploi, l'employé ayant le moins d'ancienneté mais à condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de classification dans ce titre d'emploi et qu'il soit jugé apte pour la fonction. Cependant, dans cette éventualité, l'employé doit recevoir le nouveau titre d'emploi et son salaire doit être conforme au taux de salaire prévu pour son nouveau titre d'emploi.

17.02 L'employé qui doit être reclassifié en vertu du paragraphe précédent reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

17.03 Lors de fermeture partielle, les employés visés doivent recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Une copie de cet avis est envoyée au Syndicat. Cependant, lors de la fermeture totale de l'établissement, les employés doivent recevoir un avis écrit de mise à pied au moins huit (8) semaines à l'avance. Une copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

Article 18: Titre d'emploi

18.01 L'employé reçoit le titre d'emploi rattaché à l'ensemble de ses tâches les plus significatives.

Nonobstant le paragraphe précédent, le transfert ou la rétrogradation d'un employé sera régi par les dispositions prévues à l'article 19.

Article 19: Promotion, transfert, rétrogradation

Promotion: Désigne la nomination d'un employé d'un poste à un autre comportant un taux de salaire plus élevé.

Transfert: Désigne l'affectation d'un employé d'un poste à un autre sans changement de titre d'emploi ou sans que le changement de titre d'emploi ne comporte de modification du taux de salaire.

*Handwritten initials: BZ*

*Handwritten initials: CM 23*

Rétrogradation: Désigne la nomination d'un employé d'un poste à un autre comportant un taux de salaire moins élevé.

19.01 Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou lorsqu'une vacance se produit sur un poste couvert par l'accreditation et que l'employeur décide de le combler, après modification au besoin, le poste doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours.

Les postes nouvellement créés ou les postes devenus vacants seront régis par les exigences du titre d'emploi adoptées par le Conseil d'administration des Etablissements du Gentilhomme Inc.

Les indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre d'emploi du poste
2. les tâches caractéristiques de l'emploi
3. les qualifications exigées pour son exercice
4. les taux de salaire
5. la période d'affichage

19.02 Le poste vacant ou nouvellement créé sera comblé par le candidat ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences du titre d'emploi. Cet employé pourra retrouver son ancien poste avec le titre d'emploi qui y est afférent de même que le taux de salaire correspondant dans un délai de soixante (60) jours de calendrier s'il ne répond pas aux exigences de la tâche. Le syndicat sera avisé des motifs justifiant ce geste. L'employé ne peut se prévaloir de la procédure de griefs concernant la décision de l'employeur de le ramener sur son ancien poste.

19.03 Aucun employé ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

19.04 L'employé promu reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le taux de salaire prévu à ce titre et ce, à partir de la date de sa nomination.

19.05 a) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les tâches caractéristiques de son emploi pour cause, soit d'invalidité, soit d'incompétence, soit de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer les dites tâches, l'employeur ou le représentant désigné à cette fin peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de l'employé. Le cas échéant, il doit en prévenir l'employé au moyen d'un avis écrit avec copie au Syndicat lui indiquant les motifs de sa décision de prendre telles mesures et le nouveau titre d'emploi qui pourrait être envisagé.

BZ

C/M  
8/3

- 19.05
- b) Selon qu'il reconnaît ou non le bien-fondé de la décision de l'employeur, l'employé doit dans les vingt et un (21) jours de la réception de l'avis qui lui est signifié:
    - 1) soit présenter au directeur général une demande écrite de réévaluation de son dossier professionnel en vue de sa rétrogradation
    - 2) soit en appeler directement à la première étape de la procédure des griefs des motifs donnés dans l'avis qui lui a été signifié.
  - c) A défaut de prendre, dans le délai prescrit, l'une ou l'autre des deux (2) dispositions prévues au paragraphe b) qui précède, l'employé est réputé avoir abandonné son emploi et remis sa démission.
  - d) Selon le cas, le traitement annuel de base de l'employé est établi de la façon suivante:
    - 1. Dans le cas de rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend l'employé inhabile à exercer les tâches caractéristiques de son emploi, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau titre d'emploi de l'employé établi en fonction des exigences d'admissibilité de ce nouveau titre d'emploi.
    - 2. Dans le cas de rétrogradation pour cause d'invalidité, le traitement annuel de base ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation pourvu que celui-ci ne dépasse pas le taux prévu pour l'emploi auquel il est rétrogradé.

Article 20: Hygiène et sécurité

- 20.01
- En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois de la province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

BZ

C.M.  
93

- 20.02 Tout grief d'un employé ou de plusieurs employés relatif à l'hygiène ou à la sécurité au travail est référé à la procédure de griefs.

Article 21: Charges publiques

- 21.01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 21.02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires ou d'un centre hospitalier ou d'un centre de services sociaux ou d'un centre d'accueil ou occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après avoir informé le directeur général dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.
- 21.02 L'employé qui se présente candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires ou d'un centre hospitalier ou d'un centre d'accueil à temps complet, a le droit, après en avoir informé le directeur général dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection. S'il est élu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de l'élection.
- 21.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 21.01, un employé ne peut occuper une fonction prévue au dit paragraphe si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

Article 22: Juré ou témoin

- 22.01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 22.02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

*Handwritten initials: B2*

*Handwritten initials: CM 83*

- 22.03 L'employé appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixanta (60) jours qui précèdent ou qui suivent ledit jour. A défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150% du traitement de sa journée régulière de travail.
- 22.04 L'employé appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, en-dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 22.05 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément aux paragraphes 22.02, 22.03 ou 22.04 ci-haut est assujéti aux dispositions de la présente convention concernant les frais de voyage.
- 22.06 Le traitement régulier de l'employé dans les dispositions prévues au présent article sera établi en soustrayant les allocations monétaires versées par la Cour et/ou les parties.
- 22.07 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention.
- Article 23: Heures de travail
- 23.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demi. La semaine de travail est effectuée du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de 7 heures 1/2. Les heures de travail sont effectuées consécutivement et réparties entre huit (8.00) heures et dix-sept heures trente (17.30) à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins une demi-heure (½) et d'au plus une heure et demi (1.30).
- 23.02 L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus au paragraphe 23.01 et établir tout autre régime lorsque l'efficacité du service l'exige.
- 23.03 L'employeur avise l'employé concerné et le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions du paragraphe 23.02.

1/5 B5

CA  
93

23.03 (suite)

L'employé peut dans les vingt et un (21) jours de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs directement à la deuxième étape pour contester la décision de l'employeur pour le motif que la condition prévue au paragraphe 23.02 n'a pas été respectée.

23.04 Lorsque la semaine régulière de travail d'un employé, tel que prévu aux paragraphes 23.01 et 23.02, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine régulière de travail.

23.05 Tout employé dont la durée quotidienne de travail est de sept heures trente (7h30) ou plus a droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sauf pour les employés dont les fonctions comportent de travailler pendant cette période. Le moment de la prise de ce repos sera déterminé par l'employeur.

23.06 Sous tout nouveau régime d'heures de travail établi en vertu du paragraphe 23.02, les employés visés ont droit à deux (2) jours consécutifs de repos si leur semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs.

Article 24: Surtemps

24.01 Tout travail requis d'un employé par le directeur général ou son représentant désigné à cette fin en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, est considéré comme surtemps et rémunéré à raison d'une fois et demie le traitement régulier de l'employé selon la formule prescrite au paragraphe 24.05.

24.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le travail qu'un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en surtemps s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

24.03 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer en surtemps immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail ou une journée de congé travaillé en surtemps, un travail continu d'une durée minimum de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en surtemps. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ), interrompre son travail en surtemps à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

*Pib B2*

*CM  
83*

24.03 (suite).

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) est rémunéré en taux de surtemps applicable et l'employé a droit en outre à une indemnité de deux dollars cinquante (\$2.50) en compensation du coût du repas.

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes:

déjeuner: 7.00 heures à 8.00 heures  
dîner: 12.00 heures à 13.00 heures  
souper: 18.00 heures à 19.00 heures

24.04 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à temps simple.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avec la période régulière de travail de l'employé.

24.05 Aux fins de payer le surtemps, le taux horaire s'obtient en divisant son traitement annuel par le produit du nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail multiplié par 52.18 semaines.

24.06 Le travail de surtemps est confié en priorité aux employés visés par cette convention collective et travaillant dans le service où le surtemps est requis et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

24.07 Les paragraphes qui précèdent ne s'appliquent pas aux employés qui, en raison de la nature de leurs fonctions, fixent eux-mêmes leur heures hebdomadaires et quotidiennes, ni aux employés dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

Article 25: Versement des gains

25.01 La paie des employés leur est versée par chèque à tous les jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

25.02 Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

*Ob B7*

*C# 93*

- 25.03 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les quinze (15) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail.
- 25.04 Les sommes dues pour du travail en surtemps sont payées dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.
- 25.05 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les trente (30) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date de jugement.
- 25.06 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt à dix pourcent (10%) à compter de l'expiration du délai de trente (30) jours. De plus, les montants payables suivant les dispositions des paragraphes 25.04 et 25.05 portent intérêt à dix pourcent (10%) à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours du moment où la créance est liquide et exigible.
- 25.07 Le traitement régulier quotidien d'un employé s'obtient en divisant son traitement annuel par trois cent soixante-cinq (365) (trois cent soixante-six (366) s'il s'agit d'une année bissextile), en multipliant par quatorze (14) le quotient ainsi obtenu et en divisant le produit résultant de l'opération précédente par dix (10).
- 25.08 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.
- 25.09 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement.

Article 26: Rémunération

- 26.01 Les employés sont rémunérés suivant les taux de traitement horaires prévus pour chaque titre d'emploi de la présente convention collective.
- 26.02 Tout employé au service de l'employeur à la date de signature de la convention collective bénéficie aux dates ci-après indiquées des augmentations suivantes:

AB  
BZ

CM  
93

26.02

(suite)

a) chaque taux horaire au 31 décembre 1980 est augmenté au 1er janvier 1981 de (10,11%) dont 4,5% à titre de restauration du pouvoir d'achat et de 5,37% à titre de rattrapage. De plus, chaque employé reçoit un montant forfaitaire de 75,00 \$. Pour les fins d'application du présent paragraphe, le taux horaire de l'employé est obtenu en divisant son salaire annuel de base actuel à l'exclusion de toute prime par 2087.

b) Chaque taux horaire au 30 juin 1981 est augmenté au 1er juillet 1981 de 7,27% dont 4,5% de restauration du pouvoir d'achat et 2,65% à titre de rattrapage. De plus, chaque employé reçoit un montant forfaitaire calculé à partir de son taux horaire au 30 juin 1981 de la façon suivante:

$$T.H. \times \left( \frac{IPC\ 30\ juin\ 81 - IPC\ 31\ déc.\ 80}{IPC\ 31\ déc.\ 80} \right) - ,045 \times 978,38$$

c) Chaque taux horaire au 30 juin 1982 est augmenté au 1er juillet 1982 de 14,85% dont 9% à titre de restauration du pouvoir d'achat et 5,37% à titre de rattrapage. De plus, chaque employé reçoit un montant forfaitaire calculé à partir de son taux horaire au 30 juin 1982 de la façon suivante:

$$T.H. \times \left( \frac{IPC\ 30\ juin\ 82 - IPC\ 30\ juin\ 81}{IPC\ 30\ juin\ 81} \right) - ,09 \times 1956,75$$

26.03

Le versement du traitement sur la base des taux prévus à la présente convention collective devra débiter au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention.

26.04

Les montants forfaitaires payables le cas échéant en vertu de 26,02 b) et c) sont versés au plus tard le 1er novembre de l'année en cours.

26.05

Advenant le cas où l'employeur établit de nouveaux titres d'emploi couverts par le certificat d'accréditation, la rémunération de tout nouveau poste sera fixée par entente entre les parties.

26.06

A défaut d'entente, l'employé pourra loger un grief.

*Handwritten signature*  
B.7

CUA  
83

- 26.07 Dans les quarante-cinq jours de la signature de la présente convention, l'employeur
- a) précise le titre d'emploi de chaque employé
  - b) procède à la désignation des nouveaux titres d'emploi qui s'imposent
- 26.08 Les employés à l'emploi de l'employeur au 1er avril 1981 et toujours à l'emploi lors de la signature de la convention collective bénéficient à titre de contribution spéciale à l'entreprise d'une prime de 6,6% qui s'ajoute au taux horaire régulier de l'employé sans toutefois en faire partie.
- 26.09 L'employé affecté à la coordination des travaux de tonte de pelouse, reçoit une prime de 77,00 \$ par semaine pour le temps qu'il y est affecté.

Article 27: Vacances

- 27.01 Au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, un employé a droit, suivant la durée de son ancienneté mais sujet aux dispositions du paragraphe 27.02, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée comme suit:

Ds B7

cm  
93

27.01

(Suite)

Ancienneté au 31 mars:	Accumulation des crédits de vacances du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins de deux (2) ans:	Un (1) jour par mois de service (maximum: dix (10) jours)
Deux (2) ans et moins de dix (10) ans:	quinze (15) jours
Dix (10) ans et moins de dix-sept (17) ans:	vingt (20) jours
Dix-sept (17) et dix-huit (18) ans:	vingt et un (21) jours
Dix-neuf (19) et vingt (20) ans:	vingt-deux (22) jours
Vingt et un (21) et vingt-deux (22) ans:	vingt-trois (23) jours
Vingt-trois (23) et vingt-quatre (24) ans:	vingt-quatre (24) jours
Vingt-cinq (25) ans et plus:	Vingt-cinq (25) jours

Qm B2

CM  
93

TABIE DES DEDUCTIONS DES JOURS OUVRABLES

Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son traitement			Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances		
			10 jrs	15 jrs	20 jrs
10	a	10	0	0	0
10½	a	22	½	1	1½
22½	a	32	1	2	2½
32½	a	44	1½	2½	3
44½	a	54	2	3	4
54½	a	66	2½	4	5
66½	a	76	3	4½	6
76½	a	88	3½	5	6½
88½	a	98	4	5½	7
98½	a	110	4½	6	8
110½	a	120	5	6½	9
120½	a	132	5½	7	10
132½	a	142	6	8	11
142½	a	154	6½	8½	11½
154½	a	164	7	9	12
164½	a	176	7½	10	13
176½	a	186	8	11	14
186½	a	198	8½	11	15
198½	a	208	9	12	16
208½	a	220	9½	12½	16½
220½	a	230	10	13	17
230½	a	242	10	14	18
242½	a	252	10	14½	19
252½	a	264	10	15	20

TABIE DES DEDUCTIONS DES JOURS DE VACANCES  
(Suite)

Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son traitement			Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances				
			DUREE NORMALE DES VACANCES				
			MAXIMUM				
			21 jrs	22 jrs	23 jrs	24 jrs	25 jrs
10	a	10	0	0	0	0	0
10½	a	22	½	1½	1½	1½	1½
22½	a	32	2½	2½	2½	2½	3
32½	a	44	3	3	3	3	3½
44½	a	54	4	4	4½	4½	5
54½	a	66	5	5½	5½	5½	6
66½	a	76	6	6½	6½	7	7½
76½	a	88	6½	7	7½	7½	8
88½	a	98	7	7½	8	8½	9
98½	a	110	8	8½	9	9½	10
110½	a	120	9	10	10½	11	11½
120½	a	132	10½	11	11½	12	12½
132½	a	142	11½	12	12½	13	14
142½	a	154	12½	12½	12½	13	14½
154½	a	164	12½	13	14	14½	15½
164½	a	176	13½	14½	15	16	16½
176½	a	186	14½	15½	16	17	18
186½	a	198	15½	16½	17½	18	19
198½	a	208	16½	17½	18½	19½	20½
208½	a	220	17	18	19	20	21
220½	a	230	18	19	20	21	22
230½	a	242	19	20	21	22	23
242½	a	252	20	21	22	23	24
252½	a	264	21	22	23	24	25

L'employé qui a moins d'un an de service ne subit pas la déduction prévue au présent paragraphe pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables dudit mois.

*CB/BZ*

*93*

- 27.03 L'employé en vacances reçoit le dernier jour ouvrable précédent son départ pour vacances le traitement auquel il a droit pour la période couverte par les dites vacances.
- 27.04 En cas de cessation définitive d'emploi:
- a) L'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que prévu aux paragraphes 27.01 et 27.02.
  - b) Il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ établi suivant les dispositions de paragraphes 27.01 et 27.02. L'ancienneté s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.
- 27.05 Les employés choisissent, par ordre d'ancienneté de service, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du directeur général, qui tient compte des nécessités de son service. Au cours du mois d'avril, la liste des vacances est affichée à la vue des employés visés.
- 27.06 Sauf permission expresse du directeur général ou de son représentant désigné à cette fin de reporter des vacances à une date ultérieure, celle-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du directeur général, par périodes de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du directeur général, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, cinq (5) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés.
- 27.07 Si un ou des jours fériés et chômés prévus à l'article 30 coïncident avec la période de vacances annuelles d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 27.08 Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le directeur général ou son représentant désigné à cette fin doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.
- 27.09 Lorsqu'un employé, après avoir cédulé ses vacances, désire changer son choix, le directeur général peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé.

AB  
37

CM  
93

27.10 Nonobstant la teneur des articles 27.05 à 27.09 inclusivement, il est convenu, dans l'éventualité où l'employeur juge opportun de fermer l'entreprise durant la période des vacances de la construction, que les employés devront prendre dix (10) jours de leur crédit annuel de vacances au cours de ladite période. L'employé qui n'aura pas les dix (10) jours de crédit annuel de vacances nécessaires sera en congé sans solde pour les jours non supportés par un crédit annuel de vacances.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé affecté aux travaux de tonte de pelouse.

Article 28: Jours fériés et chômés

28.01 Pour les fins de la présente convention, les treize (13) jours énumérés à l'appendice "A" sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

28.02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 28.01 reçoit pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération au taux de surtemps en plus de voir son traitement régulier maintenu comme prévu au paragraphe 28.01.

28.03 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 28.01, un employé doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours il ne soit en permis d'absence avec traitement ou absent pour maladie. Cependant, si l'employé est absent pour maladie, il doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence et un certificat médical.

Article 29: Congés sociaux

29.01 L'employé a droit, sur demande présentée au directeur général ou à son représentant désigné à cette fin, au moyen du formulaire prescrit à cette fin, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:

- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
- c) la naissance ou l'adoption d'un enfant: une journée, celle de la naissance, de l'adoption ou du baptême de l'enfant;
- d) le décès de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

Ab  
B J

CM  
as

29.01

(Suite)

- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- g) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;
- h) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année contractuelle.

29.02

Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 29.01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

29.03

L'employé n'a droit à un permis d'absence sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes e) et g) du paragraphe 29.01 que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) milles du lieu de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à un jour chômé additionnel.

29.04

L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande au directeur général ou à son représentant désigné à cette fin et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci dans le formulaire remis par l'employé au sous-chef ou à son représentant désigné à cette fin.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le directeur général ou son représentant désigné à cette fin, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

Article 30:

Régime d'assurance-vie, maladie et salaire

30.01

Les régimes d'assurance-vie, de base d'assurance-maladie et d'assurance-salaire en vigueur actuellement et de la "Mutuelle S.S.Q." sont maintenus.

OB  
BZ

C.M.  
M3

30.01

(Suite)

- a) Tout employé engagé à temps plein ou à 75% du temps plein dans un emploi régulier bénéficie des régimes mentionnés après un mois d'ancienneté et l'employeur verse sa contribution pour cet employé.
- b) Tout employé engagé à temps partiel, travaillant plus de vingt (20) heures par semaine mais moins de 75% du temps plein dans un emploi régulier bénéficie des régimes mentionnés après trois mois d'ancienneté et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

30.02

La contribution de l'employeur à l'ensemble de ces régimes quant à tout employé ne peut excéder 2% de son traitement.

30.03

Quelle que soit la durée de l'absence, l'employeur ou le représentant désigné à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

30.04

De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence. S'il y a abus ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs, l'employeur peut exiger la production d'un certificat médical. Le contenu de ce certificat médical est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence, autant que possible dans la région même où demeure l'employé.

Toute divergence d'opinions entre le médecin et l'employeur et celui de l'employé sera soumise pour adjudication finale à un troisième médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

30.05

A la fin de chaque mois de service au cours duquel l'employé a eu droit à son traitement, on lui crédite un jour ouvrable de congés de maladie. Pour que le crédit d'un jour lui soit attribué, l'employé doit avoir eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois. Dans le cas contraire, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

Q/B  
B2

C.M.  
1/3

- 30.06 A tout nouvel employé de l'entreprise qui a accumulé dix (10) jours de congés de maladie, l'employeur paiera à la fin du mois le congé de maladie qui lui est crédité à 50% de sa valeur brute à la date où le paiement est effectué. En aucun cas, l'accumulation de congés de maladie d'un employé ne pourra excéder 10 jours.
- 30.07 Les employés actuels de l'entreprise qui désirent bénéficier de la disposition de l'article 30.06 peuvent faire une demande écrite à cet effet. Si tel est le cas, l'article 30.06 sera appliqué à cet employé sur une base permanente selon des modalités qui seront définies entre les parties par lettre d'entente.
- 30.08 L'employeur fournit à chaque employé un état du solde de sa réserve de congé de maladie établi au 31 mars de chaque année.
- 30.09 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées par le sous-paragraphe 30.05 mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.
- Cette disposition s'applique également à l'employé avec droit de rappel à compter du moment de sa mise à pied.
- 30.10 Remboursement de crédits de congé de maladie
- L'employeur paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une année de service continu au moment de son départ par démission, destitution, révocation, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèce correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congé de maladie accumulés à titre d'employé de l'entreprise et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèce payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.
- 30.11 Tout employé a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé de pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie jusqu'à concurrence de 132 jours. A la place dudit congé de pré-retraite, l'employé qui le désire peut recevoir une gratification de ses crédits de congé de maladie sur la base de son traitement au moment de sa mise à la retraite. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

Ab  
BZ

CM  
L2

30.12

A) Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial de toutes les prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi de la Régie d'Assurance-Automobile du Québec, du Régime de Rentes du Québec, de la Loi des Accidents du Travail et du Régime de Retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

B) Dans le cas particulier où l'invalidité résulte d'une cause donnant droit à des prestations versées en vertu du Régime d'Assurance-Automobile du Québec (RAAQ), les dispositions suivantes s'appliquent:

1) si le salarié a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse au salarié la différence entre son salaire net, tel que défini ci-après et la prestation versée par la RAAQ; durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

2) Si le salarié est à même de recevoir des prestations d'assurance-salaire, il reçoit la différence entre les prestations s'il en est, et celles versées par la RAAQ.

pour recevoir les prestations prévues à la présente clause, le cas échéant, un salarié doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable par la RAAQ.

Article 31: Régime de retraite

31.00 Le régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) est maintenu.

Article 32: Congé de maternité

32.01 Une employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée totale de dix-sept (17) semaines excluant la semaine de la naissance de l'enfant.

Sous réserve de ce qui précède, le congé de maternité prévu à l'alinéa précédent doit être réparti durant la période s'étendant entre le début de la dixième (10e) semaine avant la semaine prévue à l'accouchement et la fin de la dix-septième (17e) semaine après la semaine de la naissance de l'enfant.

*As*  
*BZ*

*CM*  
*EB*

- 32.02 Dans le cas d'une fausse couche qui survient après les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employé a droit à un congé d'une durée totale de dix-sept (17) semaines. Dans le cas d'une fausse couche qui survient durant les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employée a droit à un congé d'une durée totale de six (6) semaines.
- 32.03 Sur recommandation de son médecin confirmée par certificat, l'employée enceinte peut quitter son travail avant la période prévue au paragraphe 32.01 ou 32.02. De même, durant la grossesse d'une employée qui continue à travailler, l'employeur peut exiger de cette employée la production d'un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation.
- 32.04 A la fin de la période qui suit la naissance de l'enfant ou une fausse couche, laquelle période est établie par l'employée conformément aux dispositions du paragraphe 32.01 ou 32.02, l'employée reprend l'emploi qu'elle occupait, après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration de l'une ou l'autre des périodes prévues au présent paragraphe, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe 32.05 qui suit.
- 32.05 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 32.04 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, et elle est considérée comme étant absente pour cause de maladie.
- 32.06 L'employée absente pour grossesse ne reçoit pas de traitement durant son absence. Dans le but de recevoir un paiement tenant lieu de traitement, il lui est cependant loisible d'utiliser sa réserve de congés de maladie, le cas échéant, jusqu'à épuisement des crédits accumulés à son dossier au moment de son départ.
- Nonobstant ce qui précède, l'employeur verse à l'employé ayant un (1) an d'ancienneté au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme un montant égal à deux (2) semaines de prestations d'assurance-chômage: l'admissibilité à ce bénéfice disparaît avec la cessation de l'emploi.

Article 33: Indemnités de déplacement

- 33.01 Lorsqu'un employé, à la demande de l'employeur doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, l'employeur détermine les moyens de transport, de logement et de subsistance qui doivent être utilisés par l'employé à l'occasion de voyage ou d'assignation en tenant compte des facilités qu'il peut mettre lui-même à la disposition des employés visés.

CM

3

DS  
B 2

- 33.02 Une dépense de voyage ou d'assignation doit, pour être remboursable, être nécessaire, raisonnable et avoir été réellement encourue.
- 33.03 La présentation de pièces justificatives ou de renseignements faux, inexacts ou incomplets, faite dans le but d'appuyer une réclamation, est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution ou la révocation et sans préjudice de tout autre recours permis par la loi.
- 33.04 Un déplacement autorisé par l'employeur, effectué par un employé dans l'exercice de ses fonctions et au cours duquel il encourt des frais de transport, de logement ou de subsistance sera remboursé selon les barèmes suivants:
- a) Transport en commun
- L'employeur rembourse à un employé les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun dans l'exercice de ses fonctions.
- Un employé qui, quoique requis d'utiliser un transport en commun utilise plutôt une automobile personnelle n'a droit qu'à une compensation égale au prix de ce transport en commun.
- b) Taxi
- L'employeur rembourse à un employé les frais réels encourus lors de l'utilisation d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions.
- L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit toutefois être justifiée et réservée à des courtes distances dont il faut indiquer les points de départ et de destination.
- c) Automobile personnelle
- Un employé autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:
- |                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| de 0 à 8,000 km:       | 0,135 \$ du kilomètre |
| de 8,000 à 18,000 km:  | 0,125 \$ du kilomètre |
| de 18,000 à 26,000 km: | 0,10 \$ du kilomètre  |
| de 26,000 km et plus:  | 0,08 \$ du kilomètre  |
- Un montant de 0,025 \$ est ajouté aux indemnités prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée ou pour le transport, sur autorisation, d'une équipe de travail extérieur.
- 33.04 c<sub>1</sub> Le calcul des indemnités à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel l'employé est affecté; un employé ne peut avoir plus d'un port d'attache. Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

C.M.

93

OB  
B2

33.04c<sub>1</sub>

(Suite)

- 1) l'endroit où l'employé exerce habituellement ses fonctions;
- 2) l'endroit où l'employé reçoit régulièrement ses instructions;
- 3) l'endroit où l'employé fait rapport de ses activités.

Le millage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par un employé lors de l'exercice de ses fonctions.

33.04 c<sub>2</sub>

Un employé qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, jusqu'à concurrence d'un maximum de \$100.00 et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

- a) Une fois par année financière, l'employé peut demander le moindre des deux montants suivants, soit celui de sa prime d'assurance affaires, soit le maximum de \$100., dès qu'il a parcouru les premiers 2,000 milles pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.
- b) À la fin d'une année financière, l'employé qui n'a pas parcouru au moins 2,000 milles durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de \$0.05 pour le millage effectué pendant cette année financière, et ce jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

33.04 c<sub>3</sub>

Les frais de péage et de stationnement inhérents aux déplacements de l'employé dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables sur présentation de pièces justificatives.

33.04 c<sub>4</sub>

Lorsqu'il y a utilisation d'un transport en commun, d'un taxi ou de l'automobile personnelle, une pièce justificative de l'utilisation d'un des moyens de transport mentionnés doit être fournie.

33.04 c<sub>5</sub>

L'échelle de conversion des milles en kilomètres et des kilomètres en milles apparaît à l'annexe C.

C.M.  
9/3

Ob.  
B2

33.04

(Suite)

d) Repas

Au cours de ses déplacements, l'employé a droit aux indemnités de repas qui sont payées en autant que le déplacement soit à l'extérieur de 10 milles du port d'attache ou à l'extérieur du territoire habituel de travail pour les employés du travail extérieur et lorsque:

- a) le départ en voyage s'effectue avant:  
7.30 heures ou 11.30 heures ou 17.30 heures
- b) le retour de voyage s'effectue après:  
13.30 heures ou 18.30 heures

Les indemnités prévues sont les suivantes:

- 1) pour le déjeuner: \$3.00
- 2) pour le dîner: \$4.75
- 3) pour le souper: \$6.50

e) L'employeur rembourse les frais réels de logement encourus dans un établissement hôtelier sur présentation de pièces justificatives. Une indemnité supplémentaire de \$2.00 est également prévue pour chaque jour de coucher dans un établissement hôtelier.

Lorsqu'un employé, au cours d'un voyage autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, il a une indemnité de \$10.00.

Article 34

Durée

34.01

La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 1983.

En foi de quoi, les parties, après avoir lu, ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés, le 6 jour du mois de août 1981.

LES ETABLISSEMENTS DE GENTILHOMME INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
MAISONS DE TRANSITION

P. J. Bouchard  
Comité d'entreprise

André Bouchard  
Bernard Bouchard

*As*  
*BT*

*CM*  
*93*

ANNEXE A

LISTE DES JOURS FÉRIÉS

Jour de l'An

Lendemain du Jour de l'An

Vendredi-Saint

Lundi de pâques

Fête de la St-Jean

Confédération

Fête du Travail

Veille de Noël

Fête de Noël

Lendemain de Noël

Veille du Jour de l'An

Des treize (13) jours fériés, reconnus, onze (11) sont précisés ci-haut. Les deux autres jours non précisés sont considérés comme étant des jours mobiles. La date à laquelle ils seront pris sera déterminée à la suite d'une entente entre l'employeur et le syndicat. A défaut d'une telle entente au 1er avril d'une année, ces jours mobiles seront pris aux jours suivants:

Fête de Dollard et Fête de la Reine

Fête d'Action de Grâces

OB  
BZ

CM  
EB

TAUX DE TRAITEMENTS

Instructeur	1er janvier 1981	1er juillet 1981	1er juillet 1982
1	7,68	8,24	9,46
2	8,08	8,67	9,96
3	8,73	9,13	10,49
4	8,97	9,62	11,05
5	9,43	10,12	11,62
Technicien en réadaptation			
1	7,01	7,52	8,64
2	7,32	7,85	9,02
3	7,66	8,21	9,43
4	8,00	8,58	9,85
5	8,36	8,96	10,29
6	8,74	9,37	10,76
7	9,14	9,80	11,25
8	9,54	10,23	11,75
9	9,97	10,70	12,28
10	10,44	11,20	12,86
11	10,88	11,67	13,40
12	11,37	12,20	14,01
Millwright	9,66	10,36	11,90
Rembourreur	8,09	8,68	9,97
Menuisier d'atelier	8,09	8,68	9,97
Journalier	6,42	6,88	7,90
Ouvrier certifié d'entretien	8,48	9,09	10,44
Préposé au matériel	6,76	7,26	8,34
Coordonnateur des travaux de pelouse et gazon	9,43	10,12	11,62

*As*  
*B 7*

*CM*  
*93*

ANNEXE C

CONVERSION DES MILLES EN KILOMETRES

1 Mille : 1.6km

Milles	Kilomètres	Milles	Kilomètres
1	1.6	30	48.3
2	3.2	31	49.9
3	4.8	32	51.5
4	6.4	33	53.1
5	8.0	34	54.7
6	9.7	35	56.3
7	11.3	36	57.9
8	12.9	37	59.5
9	14.5	38	61.1
10	16.1	39	62.8
11	17.7	40	64.4
12	19.3	41	65.9
13	20.9	42	67.6
14	22.5	43	69.2
15	24.1	44	70.8
16	25.7	45	72.4
17	27.4	46	74.0
18	28.9	47	75.6
19	30.6	48	77.2
20	32.2	49	78.8
21	33.8	50	80.5
22	35.4	51	82.1
23	37.0	52	83.7
24	38.6	53	85.3
25	40.2	54	86.9
26	41.8	55	88.5
27	43.4	56	90.1
28	45.1	57	91.7
29	46.7		

CONVERSION DES KILOMETRES EN MILLES

1 kilomètre : 0.621

km	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0		0.62137	1.2427	1.8641	2.4855	3.1069	3.7282	4.3496	4.9710	5.5923
10	6.2137	6.8351	7.4564	8.0778	8.6992	9.3206	9.9419	10.563	11.185	11.806
20	12.427	13.049	13.670	14.292	14.913	15.534	16.156	16.777	17.398	18.020
30	18.641	19.262	19.884	20.505	21.127	21.748	22.369	22.991	23.612	24.233
40	24.855	25.476	26.098	26.719	27.340	27.962	28.583	29.204	29.826	30.447
50	31.069	31.690	32.311	32.933	33.554	34.175	34.797	35.418	36.039	36.661
60	37.282	37.904	38.525	39.146	39.768	40.389	41.010	41.632	42.253	42.875
70	43.496	44.117	44.739	45.360	45.981	46.603	47.224	47.845	48.467	49.088
80	49.710	50.331	50.952	51.574	52.195	52.816	53.438	54.059	54.681	55.302
90	55.923	56.545	57.166	57.787	58.409	59.030	59.652	60.273	60.894	61.516
100	62.137	62.758	63.380	64.001	64.622	65.244	65.865	66.487	67.108	67.729
110	68.351	68.972	69.593	70.215	70.836	71.458	72.079	72.700	73.322	73.943
120	74.564	75.186	75.807	76.429	77.050	77.671	78.293	78.914	79.535	80.157
130	80.778	81.399	82.021	82.642	83.264	83.885	84.506	85.128	85.749	86.370
140	86.992	87.613	88.235	88.856	89.477	90.099	90.720	91.341	91.963	92.584
150	93.205	93.827	94.448	95.070	95.691	96.312	96.934	97.555	98.176	98.798
160	99.419	100.04	100.66	101.28	101.90	102.53	103.15	103.77	104.39	105.01
170	105.63	106.25	106.88	107.50	108.12	108.74	109.36	109.98	110.60	111.23
180	111.85	112.47	113.09	113.71	114.33	114.95	115.57	116.20	116.82	117.44
190	118.06	118.68	119.30	119.92	120.55	121.17	121.79	122.41	123.03	123.65
200	124.27	124.90	125.52	126.14	126.76	127.38	128.00	128.62	129.24	129.87

*B. J. O. B.*

*C. M.*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A L'APPLICATION  
DU SOUS PARAGRAPHE h) DE L'ARTICLE 1.01

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent que les employés visés au deuxième alinéa du sous paragraphe h) de l'article 1.01 sont de façon exclusive Messieurs André Bédard, Benoit Fiset et Charles Cantin.

En foi de quoi, les parties ont signé à Beauport, ce 6 août 1981

C. Bédard

Benoit Fiset

André Bédard

Benoit Fiset

Ab  
B

cm  
83

Lettre d'entente relative à  
l'application de l'article 30.06

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent pour fin d'application de l'article 30.06, que les termes "à tout nouvel employé de l'entreprise" signifient tout employé entré en fonction après le 1er avril 1981.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 6 Août 1981

Al Beauvier

Président du Conseil d'administration  
des Etablissements du Gentilhomme Inc.

Renat Fust  
André Bedard

Président du Syndicat des  
employés des maisons de  
transition

Carole Munguy  
Témoin

Q3  
B7

A  
92