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

DÉPÔT M-8427-01 02070-1

Dépôt N°: 84 12 115

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-8427-01
Date	Signature: 84-11-19	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-11-19	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	8

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Corporation Episcopale C.R. (Evêché) de St-Hyacinthe 1900 rue Girouard St-Hyacinthe, QC. J2S 3A3 OK renouvelé
☒ Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Réal Daoust 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région: 06-04 Activité: 8310 (10) Affiliation: 1

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-01-04

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

003(113)

RECHERCHE

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

02 070-1

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 12 116

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	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-8428-01	
Date	Signature: 84-11-19	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-11-19	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	4

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Maison Mère des Soeurs de St-Joseph 805 ave Raymond St-Hyacinthe, QC. J2S 5T9 OK renouvelé
☒ Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés des Services Publics Inc (CSN) Att: M. Réal Daoust 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région: 06-04 Activité: 8310 (10) Affiliation: 1

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg — Date: 85-01-04

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

003 (113)

RECHERCHE

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

DÉPÔT

02070-1

Dépôt N°: 84 12 117

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-11179-01
Date	Signature: 84-11-19	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-11-19	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	1

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Institut Familial des Soeurs de St-Joseph 2875 rue Bourgages St-Hyacinthe, QC. J2S 5S3 OK rem
☒ Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Réal Daoust 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région: 06-04 Activité: 8310 (1o) Affiliation: 1

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-01-04

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

003 (113)

RECHERCHE

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

02 070-1

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 12 118

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 ☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-11180-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-19	84-11-27		84-11-19	85-12-31	3

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Maison Provinciale des Frères du Sacré-Coeur Granby, QC. OK ren
☒ Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Réal Daoust 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région 06-01 Activité 8310 (10) Affiliation 1

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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-01-04

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

003(113)

RECHERCHE

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

DÉPÔT

02 070-1

Dépôt N°: 84 12 119

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	**M-11182-01**
Date	Signature: 84-11-19	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-11-19	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	**9**

Association	Employeur
☐ Déposant **Synd. Nat. Cahholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5**	☐ Déposant **Ecole Normale "MArie Rivier" 630 rue Girouard St-Hyacinthe, QC. J2S 2Y3** OK nom
☒ Déposant, si autre que les parties **Féd. des Employés de Services Publics inc (CSN) Att: M . Réal Daoust 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5**	Région: 06-04 Activité: 8310 (10) Affiliation: 1

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg**

Date: **85-01-04**

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

003 (113)

RECHERCHE

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

02 070-1

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 12 120

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11183-01
Date	Signature: 84-11-19	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-11-19	Au: 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	2

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Fabrique St-Pierre de Sorel rue Georges Sorel, QC. OK ren
☒ Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Réal Daoust 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région: 06-07 Activité: 8310 (10) Affiliation: 1

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

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: PRESBYTERE ST-PIERRE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-01-04

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

003 (113)

RECHERCHE

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

DÉPÔT

02070.1

Dépôt N°: 84 12 121

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	**M-11186-01**
Date	Signature: 84-11-19	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-11-19	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	12

Association	Employeur
[ ] Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	[ ] Déposant Collège de St-Césaire rue Notre-Dame St-Césaire, QC. J0L 1T0 OR ren
[x] Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Réal Daoust 1601 ave delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région: 06-01 Activité: 8310 (10) Affiliation: 1

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

- Prenez note que dans votre dossier au ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: COLLEGE ST-ANDRE DE ST-CESAIRE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-01-04

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

003(113)

RECHERCHE

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

DÉPÔT

02 070-1

Dépôt N°: 84 12 122

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 ☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **M-11187-01**

Date Signature: 84-11-19 | Réception: 84-11-27

Durée Du: 84-11-19 | Au: 85-12-31

Nombre de salariés régis par la convention collective: 2

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Collège St-Maurice 640 rue Girouard St-Hyacinthe, QC. J2S 2Y5 OK ren
☒ Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Réal Daoust 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région: 06-04 Activité: 8310 (10) Affiliation: 1

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-01-04

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

003 (113)

RECHERCHE

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

DÉPÔT

02 070-1

Dépôt N°: 84 12 123

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-12971-01
Date	Signature: 84-11-19	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-11-19	Au: 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	10

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Présentation de Marie Maison Provinciale 425 Claude Ramsay Marieville (Rouville) QC J0L 1J0 OK pen.
☒ Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Réal Daoust 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région 06-04 Activité 8310 (10) Affiliation 1

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

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: COUVENT DE LA PRESENTATION DE MARIE. Il yaurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-01-04

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

003 (113)

RECHERCHE

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

02070-1

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 12 124

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-12973-01
Date	Signature: 84-11-19	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-11-19	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	3

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe P.Q. 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant Fabrique de la Paroisse Notre-Dame du Rosaire 2200 rue Girouard St-Hyacinthe, QC. J2S 3A8 OK rem.
☒ Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Réal Daoust 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région: 06-04 Activité: 8310 (10) Affiliation: 1

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

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: OEUVRE ET FABRIQUE NOTRE-DAME DU ROSAIRE, ST-HYACINTHE, P.Q. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-01-04

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

003 (113)

RECHERCHE

02 070-1

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

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

1. CORPORATION DU SEMINAIRE DE ST-HYACINTHE D'YAMASKA (6599-02) MORT (9)
2. PRESENTATION DE MARIE, MAISON PROVINCIALE 12971-01 (10)
3. MAISON-MÈRE DES SOEURS DE ST-JOSEPH 8428-01 (4)
4. CORPORATION EPISCOPALE CATHOLIQUE-ROMAINE DE ST-HYACINTHE 8427-01 (8)
5. FABRIQUE DE LA PAROISSE NOTRE-DAME DU ROSAIRE 12973-01 (3)
6. ECOLE NORMALE MARIE-VIVIER 11182-01 (9)
7. COLLEGE ST-MAURICE 11187-01 (2)
8. INSTITUT FAMILIAL DES SOEURS DE ST-JOSEPH 11179-01 (1)
9. COLLEGE DE ST-CESAIRE 11186-01 (12)
10. MAISON PROVINCIALE DES FRERES DU SACRÉ-COEUR (GRANBY) 11180-01 (3)
11. FABRIQUE ST-PIERRE DE SOREL 11183-01 (2)
12. ECOLE SECONDAIRE ST-JOSEPH DE ST-HYACINTHE (12972-01) MORT

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

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

ET

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

TABLE DES MATIERES

Article I :	Définitions	I
Article 2 :	But de la convention	4
Article 3 :	Coopération	5
Article 4 :	Droits de la direction	6
Article 5 :	Reconnaissance et juridiction	7
Article 6 :	Avis de congédiement et suspension	8
Article 7 :	Régime syndical	9
Article 8 :	Retenues syndicales	I0
Article 9 :	Affichage d'avis	II
Article I0:	Liberté d'action syndicale	I2
Article II:	Procédure de règlement des griefs	I3
Article I2:	Ancienneté	I4
Article I3:	Changement de poste	I7
Article I4:	Heures de travail	26
Article I5:	Repos hebdomadaire	28
Article I6:	Temps supplémentaire	29
Article I7:	Congés fériés et payés	30
Article I8:	Congés spéciaux	32
Article I9:	Vacances	34
Article 20:	Sécurité sociale	
	A) Maladie	37
	B) Maternité	39
	C) Assurance-santé collective	40
Article 2I:	Age de retraite	42
Article 22:	Uniformes	43
Article 23:	Paiement des salaires	44
Article 24:	Conditions de salaire et classification.	46
Article 25:	Primes	47

Article 26:	Contrat à forfait	49
Article 27:	Régime de retraite	5I
Article 28:	Accumulation et paiement des avantages sociaux	52
Article 29:	Congé sans traitement	53
Article 30:	Salariés à temps partiel	54
Article 3I:	Avancement d'échelon	55
Article 32:	Durée et rétroactivité	56

Appendice «A»	Classifications - salaires
Appendice «B-I»	Augmentation de salaire et indexation au coût de la vie pour I984
Appendice «B-2»	Augmentation de salaire et indexation au coût de la vie pour I985
Appendice «C»	Régime de retraite
Appendice «D»	Salariés à temps partiel travaillant vingt (20) heures par semaine.

ARTICLE 1 DEFINITION DES TERMES

1.01 "SALARIE": Toute personne comprise dans l'unité de négociation.

1.02 "SALARIE A TEMPS COMPLET": Tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à la classification.

1.03 "SALARIE A TEMPS PARTIEL": Tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification.

1.04 "SALARIE PERMANENT": Tout salarié qui a complété quante-cinq (45) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures.

1.05 "SALARIE A L'ESSAI": Tout salarié qui n'a pas complété quante-cinq (45) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures.

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

1.06 "JOURNEE REGULIERE (OU NORMALE) DE TRAVAIL": Veut dire sept (7) heures ou huit (8) heures de travail effectuées en une journée (24 heures) suivant qu'il s'agit d'un salarié de bureau ou non. Demi-journée normale veut dire trois heures et demie (3 1/2) ou quatre (4) heures de travail effectuées en une journée (24 heures).

1.07 "DATE D'EMBAUCHAGE" ou "DATE D'EMPLOI": La date à laquelle le contrat de travail liant l'Employeur au salarié prend effet. A moins qu'une autre date, antérieure à celle-ci, ne soit fixée, la date d'embauchage est celle où le salarié a commencé à effectuer un travail pour l'Employeur.

1.08 "CONGEDIEMENT": La rupture, par l'Employeur du contrat de travail le liant au salarié.

1.09 "ANCIENNETE":

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

"SALARIE A TEMPS PARTIEL": L'ancienneté des salariés à temps partiel est calculée au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

1.10 "CLASSIFICATION": Les diverses classifications prévues aux présentes apparaissent à l'appendice "A".

1.11 "POSTE" ou "POSTE DE TRAVAIL": Se définit comme un cadre à l'intérieur duquel le salarié exerce son activité professionnelle.

Le poste, résultat de l'addition de trois éléments, ceux-ci étant d'ordre de fonctions, de lieu et de temps, s'exprime concrètement par une classification, un département, un nombre d'heures de travail. Exemple: presseuse au département de la buanderie / 40 heures par semaine ou mécanicien de machine fixe au département de la chaufferie / 20 heures par semaine.

Le salarié peut occuper plus d'un poste.

1.12 "MISE-A-PIED": Un salarié est dit mis-à-pied quand il ne peut plus occuper son ou ses postes par suite d'un manque de travail. Par extension, est également dit mis-à-pied le salarié qui s'est vu privé de son ou ses postes ou d'un de ses postes consécutivement à une mise-à-pied tel que préalablement définie. La mise-à-pied peut être "totale" ou "partielle" suivant que le salarié continue ou non à travailler et à retirer un salaire.

1.13 "PROMOTION": Désigne le passage, en vertu de l'article 13.00, d'un salarié d'un poste à un autre poste, comportant une classification dont le maximum de l'échelle de salaire est plus élevé.

1.14 "TRANSFERT": Désigne le passage, en vertu de l'article 13.00, d'un salarié d'un poste à un autre poste, comportant une classification dont l'échelle de salaire est identique.

1.15 "MUTATION": Désigne le passage, en vertu de l'article 13.00, d'un salarié d'un poste à un autre poste, sans changement de classification.

1.16 "RETROGRADATION": Désigne le passage, en vertu de l'article 13.00, d'un salarié d'un poste à un autre poste, comportant une classification dont le maximum de l'échelle de salaire est moins élevé.

1.17 "POSTE DISPONIBLE": Désigne le poste laissé vacant par le salarié qui quitte le service de l'Employeur ou accède à un autre poste en vertu de l'article 13.00 des présentes.

1.18 "POSTE REOUVERT": Désigne le poste, laissé vacant à la suite d'une mise-à-pied, que l'Employeur décide de combler à nouveau.

1.19 "POSTE TEMPORAIREMENT INOCCUPE": Désigne le poste dans lequel un salarié cesse temporairement de travailler mais dont il demeure titulaire.

1.10 "LISTE DE RAPPEL": Désigne la liste des salariés en mise-à-pied totale. Celle-ci comprend leur classification, leur ancienneté, leur dernière adresse connue ainsi que leur numéro de téléphone.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3 COOPERATION

3.01 L'Employeur traite les salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accident, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'Employeur.

Le présent article n'a cependant pas pour effet de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des salariés tels que reconnus par la présente convention.

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale en matière de traitements, de conditionsde travail et autres sujets connexes.

5.02 La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale.

ARTICLE 6 AVIS DE CONGEDIEMENT OU DE SUSPENSION

6.01 L'Employeur avise, par écrit, tout salarié des raisons motivant son congédiement ou sa suspension dans les trois (3) jours de son occurence.

6.02 L'Employeur avise, par écrit, le Syndicat de tout congédiement et de toute suspension le jour même de son occurence.

ARTICLE 7 REGIME SYNDICAL

7.01 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.

7.02 Tout nouveau salarié doit signer une carte d'adhésion au Syndicat comme condition du maintien de son emploi, et ce, dans les sept (7) jours de la date à laquelle il acquiert sa permanence.

7.03 L'Employeur n'est pas tenu, en vertu des paragraphes 7.01 et 7.02, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié reste soumis aux stipulations du paragraphe 8.01 des présentes.

7.04 Tout salarié, membre du Syndicat, qui quitte le service et qui, par la suite, reprend le service au cours de la même convention doit rester membre du Syndicat pour la durée de cette convention.

ARTICLE 8 RETENUES SYNDICALES

8.01 Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié doit verser au Syndicat un montant égal à celui de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat.

8.02 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, un montant égal à celui de la cotisation syndicale pour la période correspondant à cette paie et remet les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application de ce paragraphe.

8.03 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de de sa part, le droit d'entrée fixée par le Syndicat.

8.04 Lorsque l'une des parties demande au commissaire du travail de décider si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

8.05 L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'embauchage, leur adresse, département, classification, statut (temps complet ou partiel), ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

L'Employeur fournit aussi au Syndicat, une (1) fois par mois, une liste de tous les salariés à temps partiel.

ARTICLE 9 AFFICHAGE D'AVIS

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

ARTICLE 10 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

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

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

10.02 Les horaires de travail de ces salariés ne sont, en aucune façon, modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

10.03 En cas de griefs à discuter et/ou d'enquêtes relatives aux conditions de travail, les représentants locaux ou extérieurs du Syndicat peuvent, après entente avec le représentant de l'Employeur, rencontrer les salariés durant les heures de travail à un endroit mutuellement désigné par les parties sur les lieux de travail, sans perte de salaire.

10.04 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer la direction, sur rendez-vous, durant les heures de travail.

ARTICLE 11 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

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

Soumission du grief

11.03 Le salarié, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, doit, dans les trente (30) jours de sa connaissance du grief mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurence du fait qui justifie le grief, le soumettre, par écrit, à la personne en charge du personnel qui doit donner sa réponse, par écrit, dans les dix (10) jours subséquents de calendrier.

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

11.05 Le grief est soumis à un arbitre choisi par les parties, ou à défaut d'entente, le Ministre du travail désigne l'arbitre.

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

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

ARTICLE 12 ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.

12.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature, l'Employeur remet au Syndicat, en double exemplaire, une liste d'ancienneté des salariés. Cette liste indique le nom, l'adresse, le poste occupé, la date d'embauchage et l'ancienneté. Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours.

12.03 Si un salarié à temps partiel devient salarié à temps complet, son ancienneté est celle qu'il a acquise pendant qu'il était à temps partiel, additionnée à celle qu'il acquiert en tant que salarié à temps complet. Pour fins de calcul de l'ancienneté ainsi acquise comme salarié à temps complet, la date d'embauchage est remplacée par la date à laquelle le salarié accède au statut de temps complet.

12.04 La même règle s'applique au salarié à temps complet qui accède au statut de temps partiel, à moins que ce ne soit par suite d'une mise-à-pied et que le salarié ne demeure à temps partiel pendant moins de trois (3) mois. Dans un tel cas, le salarié accroît son ancienneté de la même manière que s'il était demeuré à temps complet.

12.05 Si l'Employeur utilise des salariés à temps partiel, il ne le fait pas dans le but de réduire les effectifs en ce qui concerne les salariés à temps complet.

12.06 Le salarié à l'essai est soumis aux dispositions et bénéficie des avantages de la présente convention. Il ne peut, cependant, recourir à l'article 11 (Procédure de règlement des griefs) pour contester son congédiement.

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)

Accroissement de l'ancienneté

12.07 Le salarié accroît son ancienneté dans les cas suivants:

1- pendant les douze (12) premiers mois d'une absence-maladie;

2- pendant toute la durée d'une absence par maladie industrielle ou accident du travail;

3- pendant les six (6) premiers mois d'une mise-à-pied.

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

Conservation de l'ancienneté

12.08 Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:

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

2- pendant un congé sans solde.

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)

Perte de l'ancienneté

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

1- départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'Employeur;

2- congédiement pour une juste cause;

3- mise-à-pied totale dont la durée excède la période comprise entre la date d'embauchage et la date du début de la mise-à-pied, jusqu'à concurrence de quinze (15) mois;

4- refus du salarié de reprendre le travail à la suite d'un rappel au travail, dans les huit (8) jours du rappel, sans excuse valable;

5- absence, à la suite d'une maternité, excédant les délais prévus au paragraphe 20.06, sauf s'il y a présentation d'un certificat médical justifiant cette absence.

ARTICLE 13 CHANGEMENT DE POSTE

Dispositions particulières

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

- Présentation de Marie
- Maison-mère des Soeurs de Saint-Joseph
- Maison provinciale des Frères du Sacré-Coeur (Granby).

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

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

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

A- Par suite de mise-à-pied

13.02 Le salarié mis à pied peut, s'il le désire, déplacer tout autre salarié et s'approprier son ou ses postes, à condition de rencontrer les exigences normales de la tâche et d'avoir plus d'ancienneté que ce salarié.

13.03 Le salarié déplacé peut, aux même conditions, déplacer tout autre salarié et, à son tour s'approprier le ou les postes de ce salarié.

13.04 Le même processus se poursuit, si nécessaire, jusqu'à ce que le salarié ayant le moins d'ancienneté ait été mis-à-pied.

ARTICLE 13 CHANGEMENT DE POSTE (suite)

13.05 Un salarié mis-à-pied peut, aux conditions ci-haut prévues, s'approprier le poste de plus d'un salarié en autant qu'il ne sera pas ainsi amené à effectuer, chaque jour ou chaque semaine, un nombre d'heures qui dépasse la journée régulière ou la semaine régulière de travail prévue à la présente convention collective.

13.06 Le salarié à temps partiel, pour déplacer un salarié à temps complet, doit accepter de devenir salarié à temps complet. De la même façon, ce salarié à temps complet, pour déplacer un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir salarié à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

13.07 Un salarié à temps complet peut déplacer plus d'un salarié à temps partiel, à la condition que les heures de travail soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou fractions de journées régulières ou bien encore, des semaines ou fractions de semaines régulières de travail aux termes de l'article 14.

13.08 Le salarié sur le point d'être mis-à-pied doit recevoir un avis écrit l'en informant au moins une (1) semaine à l'avance.

A défaut d'avis dans ce délai, le salarié reçoit son salaire régulier pour chaque jour ouvrable pour lequel il y a défaut d'avis.

ARTICLE 13 CHANGEMENT DE POSTE (suite)

B- Par candidature

Principes généraux

13.09 L'Employeur doit accorder le poste à l'un des salariés qui ont posé leur candidature en tenant compte de la compétence et de l'ancienneté. Les critères établis par l'Employeur pour évaluer la compétence des salariés doivent, cependant, être en relation directe avec les exigences du poste à combler.

13.10 Le salarié qui obtient ce poste, disponible, réouvert ou nouvellement créé doit être en mesure de rencontrer les exigences normales de la tâche.

13.11 Lorsque plus d'un salarié désire obtenir un même poste, disponible, réouvert ou nouvellement créé, l'Employeur accorde ce poste à celui de ces salariés qui a le plus d'ancienneté, à condition que ce salarié rencontre les exigences normales de la tâche.

13.12 Pour l'application des paragraphes 13.09, 13.10 et 13.11, les parties conviennent ce qui suit:

Candidatures

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

Registre

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

ARTICLE 13 CHANGEMENT DE POSTE (suite)

13.14 (suite)

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

Affichage et offre de postes

13.15 Dès que l'Employeur apprend qu'un poste deviendra disponible, il doit en faire part aux salariés au moyens d'avis placés aux endroits habituels d'affichage. L'affichage sera d'une durée de dix (10) jours ouvrables pendant lesquels tout salarié intéressé pourra poser sa candidature. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'Employeur décide de fermer le poste disponible.

13.16 De la même manière, lorsque l'Employeur décide de réouvrir un poste ou d'en créer un nouveau, il doit en faire part aux salariés. Dans ces cas, cependant, la période d'affichage est de sept (7) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 13.17.

13.17 Si l'Employeur décide d'assurer la suppléance d'un salarié dont le poste est laissé temporairement inoccupé, il n'est pas tenu d'affiché.

L'Employeur doit cependant combler un tel poste en accordant la préférence à ses salariés avant de réouvrir à l'extérieur de l'Institution, ceci, en tenant compte des dispositions du présent article traitant des exigences normales et de l'ancienneté.

13.18 Au retour du salarié titulaire du poste laissé temporairement inoccupé, le suppléant retourne à son poste attitré et la période de service fournie en suppléance est considérée comme ayant également été fournie à son poste attitré.

ARTICLE 13 CHANGEMENT DE POSTE (suite)

Dispositions propres aux salariés mis-à-pied

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

L'Employeur confirme ces avis, par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse du salarié, dans les trois (3) jours de calendrier subséquents. Copies de ces lettres sont expédiées au Syndicat dans le même délai.

13.20 Sous réserve des dispositions ci-haut, le salarié visé par une mise-à-pied totale est réputé occuper pour les fins d'application des présentes, le poste qu'il détenait au moment de sa mise-à-pied.

13.21 Si le poste dont un salarié s'est vu privé par suite de l'application des clauses relatives à la mise-à-pied, devient disponible ou est réouvert, celui-ci y accède prioritairement, après y avoir posé sa candidature et à la condition de satisfaire aux exigences normales.

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

ARTICLE 13 CHANGEMENT DE POSTE (suite)

C- Dispositions générales

Détermination du salaire à la suite d'un changement de poste

13.22 Le salarié dont l'accession à un poste constitue une promotion reçoit, au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification, le plus immédiatement supérieur à celui qu'il reçoit dans la classification qu'il quitte.

Ses années de service dans cette nouvelle classification, pour fins de fixation de ses augmentations de salaire subséquents, de même que pour fins de calcul de la période de service fournie dans cette classification lors d'une promotion ultérieure, sont réputées être celles qui correspondent à son nouveau salaire.

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

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

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

ARTICLE 14 CHANGEMENT DE POSTE (suite)

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

Période d'entrainement

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

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

13.28 Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, même s'il a été pourvu d'une période d'entraînement suffisante.

Exigences normales de la tâche

13.29 Partout où l'on rencontre les termes "exigences normales de la tâche", ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

ARTICLE 13 CHANGEMENT DE POSTE (suite)

13.30 Sauf dispositions à ce contraire dans la présente convention collective, "v.g. classification", la scolarité, les diplômes, les certificats et les attestations d'études ne sont pas un critère absolu.

Renseignements aux salariés et au Syndicat

13.31 Dès qu'un salarié a posé sa candidature à un poste, l'Employeur en avise, par écrit, le Syndicat en joignant à cet avis une copie de la lettre de candidature, si celle-ci a été posée par écrit.

13.32 Le jour où l'Employeur affiche les avis prévus aux paragraphes 13.15 et 13.16, il en remet une copie au représentant local du Syndicat.

13.33 L'Employeur avise, au moyen d'avis placés aux endroits habituels d'affichage, les salariés de toute nomination à un poste, et ce, le jour même de la nomination.

13.34 Tout salarié candidat à un poste peut refuser ce poste s'il juge qu'il ne lui convient pas.

13.35 Le registre est accessible sur demande aux salariés ainsi qu'aux représentants du Syndicat.

13.36 L'Employeur remet au Syndicat copie de la liste de rappel et lui communique toute modification à cette liste.

13.37 Avant de faire effectuer du travail en temps supplémentaire, l'Employeur consulte la liste de rappel. S'il existe, à ce moment, des salariés en mise-à-pied, l'Employeur encourage l'octroi de ce travail auxdits salariés les plus anciens ayant la priorité, à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13 CHANGEMENT DE POSTE (suite)

13.37 (suite)

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

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL (suite)

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

ARTICLE 15 REPOS HEBDOMADAIRE

15.01 Il est accordé à tout salarié deux (2) journées complètes de repos par semaine, consécutive, si possible.

15.02 L'Employeur s'engage à accorder à l'ensemble des salariés le plus grand nombre de week-ends possible. De plus, ces week-ends sont répartis alternativement et équitablement entre les salariés d'une même classification et d'un même département.

15.03 Les repos hebdomadaires doivent être connus du salarié au moins une (1) semaine à l'avance et les feuilles de répartition de ceux-ci sont affichées en conséquence.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Tout travail fait, à la demande de l'Employeur, en plus de la journée ou de la semaine régulière, est considéré comme temps supplémentaire.

16.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.

16.03 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

1- au taux et demi de son salaire régulier en règle générale;

2- au taux double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

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

ARTICLE 17 CONGES FERIES ET PAYES

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

le Jour de l'An
le lendemain du Jour de l'An
le lundi de Pâques
la fête de Dollard (Reine Victoria)
la St-Jean Baptiste
la Confédération
la Fête du Travail
l'Action de Grâces
la Noël
le lendemain de Noël
le Vendredi Saint.

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

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

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

ARTICLE 17 CONGES FERIES ET PAYES (suite)

17.04 Le ou les congés fériés qui surviennent à l'intérieur de la période de trente-et-un (31) jours prévue au paragraphe précédent son accumulables, après entente avec l'Employeur, quant au moment de leur utilisation. Le nombre maximum de congés fériés accumulables est de trois (3).

17.05 Le salarié absent par suite d'une mise-à-pied à la date du congé férié et payé ne perd pas ce congé, à moins qu'il n'ait été absent pour cette raison pendant la totalité de la période de vingt-et-un (21) jours au centre de laquelle se situe le congé férié et payé.

17.06 Pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié doit prendre effectivement son congé est dimimué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail.

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

17.08 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même département.

17.09 Le salarié à temps partiel bénéficie des congés fériés et payés ci-haut prévus. A cet effet, l'Employeur lui verse, à chaque semaine, en plus de son salaire, un montant égal à 5.8% de son salaire.

ARTICLE 18 CONGES SPECIAUX

18.01

a) Cinq (5) jours de congés payés sont accordés au salarié à l'occasion du décès de son conjoint.

b) Dans le cas du décès d'un enfant, le congé est de trois (3) jours. Cependant, l'employé pourra prendre deux (2) jours additionnels à même sa caisse de congés-maladie.

c) Trois (3) jours de congé payés sont accordés au salarié à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre.

d) Une (1) journée de congé payée est accordée au salarié à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère,de ses grands-parents.

e) Ces congés sont accordés d'une façon consécutive à compter de la date du décès.

18.02

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

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

18.03

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

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

ARTICLE 18 CONGES SPECIAUX (suite)

18.03 (suite)

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

ARTICLE 19 CONGE ANNUEL (VACANCES)

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

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

19.02 Tout salarié ayant un (1) an d'ancienneté au 30 avril a droit à deux (2) semaines de vacances payées.

19.03 Tout salarié ayant deux (2) ans d'ancienneté au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances payées.

19.04 Tout salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

19.05 Tout salarié ayant vingt (20) ans d'ancienneté au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

Tout salarié ayant dix-huit (18) ans d'ancienneté au 30 avril 1985 a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

19.06 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un mois complet d'ancienneté.

19.07 La période des vacances est du premier (1er) juin au quinze (15) septembre à moins que l'employé ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie, après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 19 CONGE ANNUEL (VACANCES) (suite)

19.07 (suite)

Nonobstant le paragraphe précédent, entre le (1er) juin et le (15) septembre, l'Employeur pourra cesser ses opérations pour une période de quinze (15) jours durant laquelle les salariés prendront obligatoirement leurs vacances à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

19.08 L'ancienneté dans l'Institution, mais appliquée par classification dans le département, sert de critère pour le choix des dates de vacances. Aux fins de permettre aux salariés d'inscrire leur choix de vacances par ordre d'ancienneté, l'Employeur affiche, avant de déterminer la date de leurs vacances, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de vacances auquel chaque salarié a droit, ainsi qu'une feuille d'inscription de vacances. Chaque salarié doit y faire connaître ses préférences au plus tard le 1er avril.

19.09 Les vacances se prennent d'une manière continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

19.10 Lorsque des conjoints travaillent ensemble dans l'Institution, ils peuvent prendre leurs vacances au même temps, si possible, à la condition de choisir la période de vacances du conjoint ayant le moins d'ancienneté.

19.11 Le programme des vacances est affiché dans les lieux habituels d'affichage au plus tard le 15 avril.

ARTICLE 19 CONGE ANNUEL (VACANCES) (suite)

19.12 Pendant ses vacances, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail. Cette rémunération ne comprend pas les primes.

19.13 Un salarié doit toucher sa paye de vacances en un seul versement avant le début de ses vacances.

19.14 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées aux paragraphes 19.01, 19.02, 19.03, 19.04 et 19.05.

ARTICLE 20 SECURITE SOCIALE

A- Maladie

20.01 Tout examen médical, traitement et/ou immunisation exigé par l'Employeur est sans frais pour le salarié et fait pendant les heures de travail.

20.02 Il est accordé à tout salarié un crédit annuel de dix douzièmes (10/12e) de journée de maladie (dix (10) jours ouvrables par année)pour chaque mois complet de service payé. Le droit aux dix (10) jours ouvrables en maladie est accordé à l'avance, le 1erjanvier de chaque année.

En ce qui concerne l'année 1984, il est accordé à tout salarié un crédit de dix douzièmes (10/12e) de journée de maladie pour chaque mois complet de service payé et ce, à compter du premier juillet. Le droit à ces jours ouvrables en maladie est accordé à l'avance à compter de cette date.

20.03 Les journées ou parties de journées prévues à la clause 20.02 ci-dessus, non utilisées par le salarié, lui sont payées à chaque année, le 1er juin ou au moment de son départ ou de son décès, au taux de salaire de base brut en vigueur à cette date.

Si au moment de son départ le salarié a utilisé des journées de congés de maladie par anticipation, l'Employeur pourra se rembourser à même le salaire dû au salarié.

Pour l'année 1984, le paiement des journées en maladie non utilisées se fera le 31 décembre 1984.

Pour les salariés à temps partiel, ce paiement s'effectuera le 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 20 SECURITE SOCIALE (suite)

20.04 Pour avoir droit à cette rémunération, le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie autant que possible dès la première journée de son absence et, à son retour au travail, passer au Bureau du Personnel.

20.05 A la demande de l'Employeur, dans les cas d'absences excédant trois (3) jours ou dans les cas d'absences répétées, le salarié doit produire un certificat médical d'un médecin traitant. Dans ce cas, cependant, les honoraires du médecin sont à la charge de l'Institution. Ce médecin doit être accepté par les parties et son choix s'effectue conjointement au cours de la période de trente (30) jours suivant la date de signature des présentes.

20.06 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois où l'employé a travaillé durant la moitié des jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur de même que l'absence causée par un accident de travail ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne sont pas déduites du total des jours de la banque de congés-maladie de l'employé concerné.

20.07 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate (conjoint ou enfant mineur) de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à l'employé après en avoir informé son Employeur, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité.

ARTICLE 20 SECURITE SOCIALE (suite)

20.08 Le premier jour du premier mois qui suit la signature de la convention collective, tout salarié ou ses ayants droit bénéficient de la moitié du solde des jours ouvrables en maladie accumulés à son crédit au taux de salaire en vigueur à cette date.

Les sommes dues en vertu du dernier paragraphe sont payables en deux (2) versements égaux soit le premier jour du premier mois qui suit la signature de la convention collective et le 1er juin 1985.

20.09 La clause 20.02 de la convention collective 1982-1983 reste en vigueur jusqu'au premier juillet 1984. Cependant les absences en maladie sont déduites de cette banque jusqu'à la date de signature de la convention collective.

B- Maternité

20.10 Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement, lequel certificat peut être contrôlé par le médecin de l'Institution. La durée de ce congé s'établit comme suit:

1- La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours avant la date probable de l'accouchement. L'Institution se réserve, toutefois, le droit d'exiger l'arrêt de travail de la salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

ARTICLE 20 SECURITE SOCIALE (suite)

20.10 (suite)

2- La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant l'accouchement. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son poste. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin traitant, le tout, sujet aux dispositions de la section A du présent article.

3- De retour au travail, après cette absence autorisée, la salariée reprend l'ancienneté qu'elle avait au départ. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, la salariée perd, à la date de son départ, et son ancienneté, et son emploi.

20.11 Pour chacune des deux (2) premières semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, l'employée reçoit une indemnité égale à la moitié de son salaire.

C- Assurance-santé collective

Les parties conviennent, pendant la durée de la présente convention, de maintenir en vigueur le plan accepté, par décision des parties au cours des négociations. La police maîtresse est détenue par l'Association Patronale des Institutions Religieuses et des Fabriques Paroissiales du Diocèse de St-Hyacinthe, Inc.

Aucune modification aux bénéfices prévus au régime ne peut être effectuée sans l'accord du Syndicat.

Copie de la police maîtresse est remise au Syndicat.

ARTICLE 20 SECURITE SOCIALE (suite)

C. Assurance-santé collective (suite)

20.12 La participation de l'Employeur au coût du plan d'assurance actuellement en vigueur est des deux tiers (2/3) de la prime mensuelle.

20.13 Les parties conviennent de se rencontrer au mois de juin 1985 afin de discuter du contenu du régime prévu à la clause 20.10 ainsi que des primes s'y rattachant.

ARTICLE 21 AGE DE RETRAITE

21.01 L'âge de la retraite est fixé par la loi provinciale en cette matière.

ARTICLE 22 UNIFORMES

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

ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES

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

La pratique actuelle en ce qui concerne la distribution du salaire est maintenue. Cependant, là où le salaire est versé avec une semaine d'arrérages, le salaire sera distribué le jeudi ou la journée ouvrable précédente lorsque le jeudi coïncide avec un jour férié.

23.02 Sur le talon du chèque de salaire ou l'enveloppe de paie, l'Employeur inscrit le nom du salarié, sa classification, la période de paie, les heures travaillées, le salaire de base, le salaire gagné en temps supplémentaire, les primes, le salaire brut, les retenues, le salaire net.

23.03 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.

23.04 Advenant une erreur sur la paie, imputable à l'Employeur, de cinq dollars ($5.00) et plus, celui-ci s'engage à corriger l'erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques.

23.05 L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Institution, en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié ait fourni un avis de départ d'au moins une (1) semaine.

ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES (suite)

23.06 Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine régulière de travail.

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

ARTICLE 24 CONDITIONS DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

24.01 A compter du 1er janvier 1984, chaque salarié reçoit le salaire prévu à l'annexe A en regard de sa classification. Ce salaire est indexé et augmenté conformément aux appendices B-1 et B-2.

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

ARTICLE 25 PRIMES

Soir et nuit

25.0I Le salarié faisant tout son service entre deux (2) heures p.m. et huit (8) heures a.m. reçoit chaque fois, une prime de un dollar et quatre-ving-onze cents ($I.9I) en plus de son salaire de base.

Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre sept (7) heures p.m. et sept (7) heures a.m., il reçoit une prime de vingt-six cents ($0.26) en plus de son salaire de base pour toute heure de travail durant cette période.

Heures brisées

25,02 Le salarié soumis au système d'heures brisées à la demande de l'employeur, reçoit une prime de cinquante-sept cents ($0.57) par heure brisée, en plus de son salaire de base.

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

b) Exemple

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

Il cesse de travailler à onze (II) heures a.m..

Reprend le travail à trois (3) heures p.m. et termine à sept (7) heures p.m..

La période qui s'écoule entre onze (II) heures a.m. et trois (3) heures p.m. soit trois (3) heures sont des heures rémunérées à cinquante-sept cents ($0.57) l'heure.

ARTICLE 25 PRIMES (suite)

Chef d'équipe

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

Huit dollars et vingt-huit cents ($8.28) par semaine, de plus que le maximum de sa classification.

Assistant chef d'équipe

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

Quatre dollars et quatorze cents ($4.I4) par semaine, de plus que le maximum de sa classification.

25.04 Au 31 décembre 1984, les primes prévues à l'article 25 sont indexées conformément à l'appendice «B-1».

25.05 A compter du Ier janvier I985, les primes prévues à l'article 25 sont augmentées et indexées conformément à l'appendice «B-2».

ARTICLE 26 CONTRAT A FORFAIT

26.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers, ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les salariés, oblige l'Employeur vis-à-vis le Syndicat et ses salariés, comme suit:

1) L'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu.

2) Il ne procède à aucune mise-à-pied, congédiement ou licenciement découlant, ditement ou indirectement, d'un tel contrat.

3) Tout changement aux conditions de travail d'un salarié affecté par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises-à-pied.

ARTICLE 27 REGIME DE RETRAITE

27.01 Les salariés régis par la présente convention collective bénéficient d'un régime supplémentaire de rentes. Les détails et règlements de ce régime ont été réglés entre les parties et sont contenus dans un contrat de fiducie et seront en vigueur à compter du 1er janvier 1983.

En vertu du régime supplémentaire de rentes prévu au paragraphe précédent, tout salarié qui atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans et qui prend sa retraite bénéficie d'une rente mensuelle égale à cinq dollars ($5.00) par année de service.

Le régime ci-dessus décrit ne s'applique pas aux salariés régis par le Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP).

ARTICLE 28 ACCUMULATION ET PAIEMENT DES AVANTAGES SOCIAUX

28.01 Les vacances annuelles et l'allocation de congé de maternité sont accumulées et payées au prorata du temps de service payé pour le salarié qui est absent sans solde pour une durée d'au moins deux (2) mois consécutifs ou de plus de trois (3) mois non consécutifs dans une même année.

Cependant, l'absence pour congé de maternité n'interrompt pas l'accumulation et le paiement des vacances annuelles et de l'allocation pour congé de maternité. Et de la même façon, la mise à pied pour congé pédagogique au Collège St-Césaire n'est pas considérée comme une absence au travail pour fin d'application du présent article.

28.02 L'employeur cesse de payer sa partie de cotisation à l'assurance collective lorsque le salarié est absent pour raison de maladie pour une période excédant la durée des prestations d'assurance salaire. Le salarié qui le désire, peut alors maintenir son adhésion audit régime en payant la totalité de la prime durant le reste de son absence pour maladie.

ARTICLE 29 CONGE SANS TRAITEMENT

29.0I L'employeur peut accorder à tout salarié régulier qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance un congé sans traitement pour étude, perfectionnement, recyclage ou autre raison de même nature.

29.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas un (I) mois et peut être prolongé par entente entre les parties.

29.03 A l'expiration du congé, le salarié reprend son poste ou dans le cas de mise-à-pied, le poste qu'il aurait obtenu s'il avait été au travail.

29.04 Le salarié bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des avantages du régime d'assurance collective et du régime de retraite à condition d'en payer la totalité des cotisations.

ARTICLE 30 SALARIES A TEMPS PARTIEL

30.01 Les salariés à temps partiel bénéficient des avantages sociaux prévus à la présente convention collective au prorata de leur semaine de travail par rapport à la semaine normale de travail; et ce à moins de disposition explicite au contraire.

ARTICLE 3I AVANCEMENT D'ECHELON

3I.0I La progression salariale (avancement d'échelon) des salariés à l'emploi d'une institution d'enseignement est régie par le Décret I72.83 du 2 février I983.

ARTICLE 32 DUREE ET RETROACTIVITE

32.01 Lorsqu'elle aura été déposé conformément aux exigences de la loi, la présente convention sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985.

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

32.03 Cependant, les articles suivants sont rétroactifs au 1er janvier 1984, à savoir:

Appendice "A" - "Conditions de salaire et classifications";

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

la partie patronale fournit à la partie syndicale la liste de tous les salariés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1984 ainsi que leur dernière adresse connue, dans les deux (2) mois de la présente.

ARTICLE 32 DUREE ET RETROACTIVE (suite)

32.04 Toute rétroactivité due aux salariés en vertu de la présente convention leur est versée dans les ~~deux~~ (3) semaines de la signature de la présente.

19-11-84
19-11-84

En foi de quoi, les parties ont signé à St-Hyacinthe,
ce 19 NOV. 1984.

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

Jean-Claude Tétreault ptre, prés.

SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DES EMPLOYES DES INSTITUTIONS RELIGIEUSES DE ST-HYACINTHE INC. (CSN)

Paul Beaulac, sec.

APPENDICE «A»

CLASSIFICATIONS		SALAIRES 01-01-84
A- BUREAU		
1. COMPTABLE		$ 373.64
2. PREPOSE A L'IMPRIMERIE		363.29
3. AIDE-TECHNIQUE AU LABORATOIRE		
La tâche se décrit comme suit: assiste le personnel enseignant; trier, préparer, démonter, entretenir, réparer, remiser, classifier, inventorier le matériel didactique et autre des laboratoires de chimie, physique, biologie et écologie; dactylographier les réquisitions et la correspondance préparées par le chef du département; effectuer la comptabilité de la caisse dite au «matériel brisé»; voir au bon order des laboratoires.		331.20
4. COMMIS INTERMEDIAIRE		
Désigne tout salarié affecté à une ou plusieurs tâches qui demande(nt) un certain degré de spécialisation ou de connaissances précises dans un domaine particulier, surtout dans le domaine de la comptabilité, à l'exclusion du domaine du travail de salarié de bureau.	Ière année 2ième année 3ième année	332.24 335.34 338.45
5. SALARIEE DE BUREAU		
Désigne toute salariée qui tape au clavigraphe des lettres, rapports, tableaux ou autres documents et/ou fait du classement ou répond au téléphone et/ou accomplit le travail de routine dans une bibliothèque; opère les diverses machines de bureau.	Ière année 2ième année 3ième année	311.54 315.68 318.78

6. SECRETAIRE A LA DIRECTION

De façon générale, elle note en sténographie, transcrit ses notes au dactylographe et corrige textes, lettres et rapports ainsi produits; elle dactylographie également à partir d'enregistrement sur rubans magnétiques, de brouillons et de textes déjà dactylographiés; elle répond au téléphone, tient à jour fichiers et dossiers et opère, selon les besoins, les machines de bureau d'usage courant.	1ère année 2ème année	$ 331.20 334.30

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

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

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

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

Elle accomplit tout autre travail connexe.

APPENDICE "A" (suite 2)

		Salaires 01-01-84
B- CUISINE		
7. CHEF CUISINIER		$347.76
8. CUISINIER (ERE)		
Désigne tout salarié qui prépare et fait cuire les aliments	1ère année	330.17
	2ème année	333.27
	3ème année	336.38
	4ème année	339.48
9. CUISINIERE GRADE II		
Désigne toute salariée qui aide à la préparation des aliments et qui, de façon générale, travaille sous la responsabilité d'une cuisinière ou d'un cuisinier; la cuisinière grade II peut, en outre, être appelée à accomplir des travaux de cuisson d'aliments.	1ère année	320.85
	2ème année	323.96
	3ème année	327.06
	4ème année	329.13
10. BOUCHER		
Désigne tout salarié qui coupe, apprête et désosse les viandes et prépare les pièces pour la cuisson; il vide et apprête les volailles et le poisson.	1ère année	330.17
	2ème année	333.27
	3ème année	336.38
	4ème année	339.48
11. PATISSIER (ERE) - BOULANGER (ERE)		
Désigne tout salarié qui prépare et/ou fait cuire les pâtisseries, les gâteaux, le pain ou les différentes variétés de desserts.	1ère année	330.17
	2ème année	333.27
	3ème année	336.38
	4ème année	339.48
12. AIDE-CUISINIERE		
Désigne toute salariée qui aide à la préparation des aliments mais ne fait pas de cuisson et qui, de façon générale, travaille sous la responsabilité d'une cuisinière ou d'un cuisinier.	1ère année	311.54
	2ème année	314.64
	3ème année	316.71

APPENDICE "A" (suite 3)

		SALAIRES 01-01-84
C- BUANDERIE		
13. BUANDIER		
Désigne tout salarié qui fait fonctionner les différentes machines habituellement en usage dans une buanderie; il voit également à l'entretien simple de ces machines, à les graisser et les huiler.	1ère année	$ 330.17
	2ème année	333.27
	3ème année	336.38
	4ème année	339.48
14. PRESSEUSE		
Désigne toute salariée qui fait fonctionner une presse automatique ou manuelle ou qui repasse à l'aide d'un fer.	1ère année	311.54
	2ème année	314.64
	3ème année	316.71
D- MAINTENANCE		
15. HOMME DE METIER CLASSE I		
Menuisier, plombier, électricien etc...		339.48
16. HOMME DE METIER CLASSE II		
Désigne tout salarié qui, de temps à autre, accomplit des travaux de métiers		336.38
17. JOURNALIERS		
Désigne tout salarié qui exécute un travail d'aide dans les métiers de la construction	1ère année	328.10
	2ème année	331.20
	3ème année	334.31

APPENDICE "A" (suite 4)

		SALAIRES 01-01-84
E- CHAUFFERIE		
18. CHAUFFEUR		
Désigne tout salarié, porteur ou non d'un certificat de mécanicien qui n'agit pas comme chef-mécanicien ou mécanicien de machines fixes, mais sert d'aide à un chef-mécanicien ou un mécanicien de classe et travaille sous la surveillance et la direction immédiate de ce dernier.		$ 335.34
18A. MECANICIEN DE MACHINES FIXES (voir page suivante)		
F- ENTRETIEN MENAGER		
19. PREPOSE A L'ENTRETIEN MENAGER		
Désigne tout salarié affecté au nettoyage et au maintien de la propreté à l'Institution. Il exécute, en particulier, les travaux lourds.	1ère année 2ème année 3ème année	328.10 331.20 334.31
20. PREPOSEE A L'ENTRETIEN MENAGER		
Désigne toute salariée affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'Institution, à l'exception des travaux lourds.	1ère année 2ème année 3ème année	308.43 310.50 312.57
G- SERVICES		
21. HOMME DE SERVICE		
Désigne tout salarié affecté à l'une ou l'autre des fonctions suivantes ou à plusieurs d'entre elles; portier, commissionnaire, conducteur d'ascenseur, gardien, jardinier, préposé à l'entretien des terrains, concierge.	1ère année 2ème année 3ème année	328.10 331.20 334.31

		SALAIRES 01-01-84
22. CONDUCTEUR DE VEHICULE-AUTOMOBILE		
Désigne tout salarié qui conduit un véhicule-automobile et qui possède, à cet effet, le permis requis par la Loi.	1ère année	$ 332.24
	2ème année	335.34
	3ème année	338.45
23. PREPOSE AU CIMETIERE	1ère année	328.10
	2ème année	331.20
	3ème année	334.31

CLASSIFICATIONS NON PREVUES

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

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

18A. MECANICIEN DE MACHINES FIXES		
Désigne tout salarié sujet à la Loi des mécaniciens de machines fixes (statuts refondus de Québec 1964, Chapitre 157)	1ère classe	353.97
	2ème classe	349.83
	3ème classe	345.69
	4ème classe	341.55

		SALAIRES 01-01-84
24. ANIMATEUR		
L'animateur des activités socio-culturelles et/ou sportives assure le bon fonctionnement des activités socio-culturelles et/ou sportives intégrées dont il a la responsabilité.	1ère année	$ 332.24
	2ème année	336.38
	3ème année	339.48
Il est responsable des activités socio-culturelles. Il est responsable de l'auditorium (contrat de salle: procure). Il est responsable de la Galerie 051 - expositions. Il est responsable du service A.S.C.: programmation, information et organisation. Il est animateur du milieu et/ou secteur précis. Il travaille en collaboration, sous la responsabilité du directeur de la vie étudiante.		
NOTE: 6 semaines de vacances situées après entente entre les parties.		
25. SURVEILLANT		
Le surveillant voit au respect des règles de conduite par les élèves à la salle d'attente, à la cafétéria, dans les corridors et les escaliers ou en tout lieu où il est affecté. Il signale au Directeur les cas d'insubordination et/ou de récidive.	1ère année	316.71
	2ème année	320.85
	3ème année	323.96
Il contrôle les absences, les cartes. Il voit au fonctionnement général à l'étude, à la bibliothèque. Il voit aux clés. Il voit aux locaux d'activités et à la préparation des cartes de placements i.e. places assignées aux élèves et à tout ouvrage pertinent à sa fonction.		
NOTE: Semaine de 35½ heures, 2 semaines de vacances dès la première année.		

SALAIRES
01-01-84

26. BIBLIOTECHNICIEN CLASSE II

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

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

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

1ère année	$ 323.96
2ème année	328.10
3ème année	331.20

27. AIDE A L'INFIRMERIE

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

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

APPENDICE "A" (suite 9)

		SALAIRES 01-01-84
28. AIDE-MALADE		
Désigne toute personne qui donne des soins aux malades, voit à leur confort et à leurs besoins généraux, les surveille et les aide dans leurs déplacements. La semaine de travail des aides-malade est de 36 heures ½.	1ère année	$ 317.75
	2ème année	320.85
	3ème année	323.96
	4ème année	327.06

PREPOSEE A LA CAFETERIA

1ère année	313.61
2ème année	315.68
3ème année	317.75

APPENDICE B-I

AUGMENTATION DE SALAIRE ET INDEXATION AU COUT DE LA VIE POUR I984

a) Au Ier janvier I984, les échelles de salaires et tous les salaires sont majorés de 3,5% par rapport aux salaires en vigueur au 3I décembre I983.

b) Au 3I décembre I984, il y a ajustement à la hausse du coût de la vie. La procédure suivante est observée:

Pour calculer la hausse du coût de la vie, on utilise l'indice du prix à la consommation (IPC) pour la région de Montréal tel que publié par Statistiques Canada.

Pour l'année I984, on compare l'indice du mois de décembre I984 avec l'indice du mois de décembre I983. La différence entre les deux (2) se calcule en pourcentage de la façon suivante:

$$\frac{\text{Indice déc. 84 - indice déc. 83}}{\text{Indice déc. 83}} \times 100$$

De ce pourcentage, est soustraite l'augmentation de salaire de 3,5% accordée au début de l'année I984. La différence en pourcentage est basée sur le taux de salaire en vigueur au 3I décembre 83 et appliquée sur la totalité du salaire gagné par le salarié en 1984 et versée au salarié sous forme de forfaitaire vers la mi-février 1985.

Cependant, si le pourcentage de l'augmentation de l'indice du coût de la vie pour I984 par rapport à I983 est inférieur à 3,5%, c'est le dernier pourcentage qui s'applique et il n'y a aucun ajustement.

APPENDICE B-2

AUGMENTATION DE SALAIRE ET INDEXATION AU COUT DE LA VIE POUR I985

a) Au Ier janvier I985*, les échelles de salaires et tous les salaires en vigueur au 3I décembre I984 sont majorés du pourcentage d'indexation prévu à l'appendice B-I, alinéa b) de la présente.

b) Au Ier janvier I985*, les échelles de salaires et tous les salaires ajustés selon l'alinéa a) du présent appendice sont majorés de 3,5%.

c) Au 3I décembre I985, il y a ajustement à la hausse au coût de la vie. La procédure suivante s'applique:

Pour l'année I985, on compare l'indice du mois de décembre I985 avec l'indice du mois de décembre I984. La différence entre les deux (2) se calcule en pourcentage de la façon suivante:

$$\frac{\text{Indice déc. 85} - \text{indice déc. 84}}{\text{Indice déc. 84}} \times 100$$

De ce pourcentage, est soustraite l'augmentation de salaire de 3,5% accordée au début de l'année 1985. La différence en pourcentage est basée sur le taux de salaire en vigueur au 31 décembre 1984 et appliquée sur la totalité du salaire gagné par le salarié en 1985 et versée au salarié sous forme de forfaitaire vers la mi-février 1985. Le pourcentage ainsi obtenu est intégré à l'échelle de salaire pour 1986.

Cependant, si le pourcentage de l'augmentation de l'indice du coût de la vie pour I985 par rapport à I984 est inférieur à 3,5% c'est ce dernier pourcentage qui s'applique et il n'y a aucun ajustement.

---

* Les majorations et ajustements prévus en a) et b) sont effectués au plus tard à la fin de janvier mais ont un effet rétroactif au Ier janvier.

APPENDICE "C"

REGIME DE RETRAITE

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

APPENDICE "D"

SALARIES à temps partiel travaillant vingt heures (20 h) et plus par semaine:

Les salariés à temps partiel qui annuellement travaillent vingt heures (20 h) et plus par semaine en moyenne ont droit aux congés fériés et payés prévus à la clause 17.01 de la convention collective.

Ces congés seront payés au prorata des heures travaillées, le tout en lieu et place de la rémunération prévue à la clause 17.09.

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

DÉPÔT 2070-1

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 3 ☒ Entente ☐ Autres				**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-11186-01
Date	Signature: 86-10-05	Réception: 86-10-08	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. Nat. Catholique des Employés des Institutions Religieuses de St-Hyacinthe Inc 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	☐ Déposant Collège de St-Césaire 1390 rue Notre-Dame St-Césaire, Qué J0L 1T0
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région: 06-01 Activité: 8310 (10) Affiliation: 06*

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

ENTENTE: Poste de chef cuisinier
Description de tâches - annexe "A"
Protocole de retour au travail - annexe "B"

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	86-10-17

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

003 (094)

RECHERCHE

St-Césaire
5 octobre 1986

11186-01

3 ententes

ENTENTE INTERVENUE

entre

LE SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DES EMPLOYES DES INSTITUTIONS RELIGIEUSES DE ST-HYACINTHE INC (CSN)

et

LE COLLEGE DE ST-CESAIRE

86 OCT -8 13 49

St-Césaire
5 octobre 1986

1. Le poste de chef cuisinier,dont la description apparait en annexe, est accordé à Mme. Rose Gendron, étant entendu au'elle bénéficie d'une période d'entrainement de 45 jours. Les autres dispositions de la convention collective relatives à la période d'entrainement s'appliquent aux présentes, y incluant la procédure de grief et d'arbitrage.

2. Le poste occupé antérieurement par Mme. Rose Gendron est affiché conformément à la convention collective à compter du lundi 6 octobre 1986. Pendant la période d'affichage et de sélection, ledit poste continue d'être occupé par Mme Pierrette Alix.

3. Le Collège convient de ne pas faire exécuter par un tiers, en vertu d'un contrat à forfait, les tâches couvertes par le certificat d'accréditation, le tout nonobstant l'article "Contrat à forfait" de la convention collective.

   Dans le cas où le Collège passe un contrat avec un tiers pour assumer la gestion d'un ou plusieurs services (cafétéria, entretien, etc.) ce dernier ou toute personne à son emploi ne doit en aucune façon accomplir des tâches couvertes par le certificat d'accréditation. De plus dans un tel cas, il est entendu que seul le Collège prend toutes les décisions concernant l'interprétation et l'application de la convention collective

4. Le Collège convient de ne procéder à aucune abolition de poste, mise-à-pied ou réduction d'heures de travail découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

   De plus, l'achat d'aliments congelés n'aura pas pour effet de causer d'abolitions de poste, de mises-à-pied ni de réduction d'heures de travail chez le personnel de la cuisine et de la cafétéria.

5. Les tâches relatives à la réception et à l'entreposage des marchandises seront effectuées temporairement par M. Jules Gladu, et seront distribuées définitivement à une personne salariée de la cuisine ou de la cafétéria suite aux recommandations formulées par le Comité de la cuisine et de la cafétéria prévu aux présentes , lors de sa première rencontre.

6. Les tâches relatives aux machines distributrices qui ne sont pas la propriété du Collège ne relèvent pas du certificat d'accréditation.

7. Un comité dit "Comité de la cuisine et de la cafétéria", composé de deux (2) personnes salariées nommées par le Syndicat, d'une personne représentante du Collège et d'une personne représentante de la compagnie de gestion, se rencontre une (1) fois par mois afin d'examiner les problèmes et de formuler des recommandations au Collège quant au bon fonctionnement de la cuisine et de la cafétéria. Ces rencontres ont lieu sur les heures de travail. 5/10/86
   Le Collège doit donner sa réponse aux recommandations dudit comité dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la rencontre.

   La première rencontre dudit comité aura lieu dans la première semaine de novembre 1986.

.../2

8. A compter du mardi 14 octobre et jusqu'à la rencontre d'avril '87 du Comité de la cuisine et de la cafétéria, la personne salariée chef cuisinière peut au besoin ajouter au total des heures déjà effectuées par l'ensemble des personnes salariées de la cuisine et de la cafétéria un maximum de quarante (40) heures par semaine, et ce par l'ajout de personnel supplémentaire ou par l'ajout d'heures de travail aux personnes salariées à temps partiel. Le tout doit se faire en tenant compte de l'ancienneté et des exigences normales. Aux fins d'application de la pérsente clause, le Collège remet au plus tard mardi le 7 octobre à la chef cuisinière une liste d'ancienneté des personnes salariées.

9. Le Collège convient de fournir aux personnes salariées une salle de repos adéquate et ce dans les soixante jours de la signature des présentes. Jusqu'à cette date, les personnes salariées peuvent prendre leurs périodes de repos et de repas dans la salle à manger des religieux.

10. Les annexes aux présentes en font partie intégrante.

11. En cas de litige quant à l'application et à l'interprétation des dispositions de cette entente, la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective s'applique.

12. La présente entente remplace celle signée par les parties le 7 septembre 1986.

13. La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature et doit faire partie de la convention collective à intervenir entre les parties.

Nonobstant la durée de la convention collective à intervenir entre les parties, la présente entente demeurera en vigueur jusqu'à la signature de la convention collective subséquente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Césaire ce 5è jour du mois d'octobre 1986,

Pour le Syndicat

Pour le Collège

ANNEXE A

DESCRIPTION DE TACHES

CHEF CUISINIER

Nature du travail

En plus de la préparation et de la cuisson des aliments, la personne salariée chef cuisinière est responsable de la préparation, de la production et de la qualité de la nourriture servie à l'institution.

Attributions caractéristiques

- Coordonne les activités de toutes les personnes salariées affectées à la cuisine et à la cafétéria et de concert avec le directeur des services alimentaires fixe les horaires en conséquence.

- Effectue un contrôle rationnel de la distribution des aliments et un inventaire périodique des approvisionnements.

- De concert avec le directeur des services alimentaires, voit à l'élaboration des menus.

- Maintient de strictes normes d'hygiène, de techniques convenables de manutention de la nourriture selon les règles du Collège de St-Césaire et du Département de la santé.

- Surveille la réception et l'entreposage de toute la nourriture et des approvisionnements afin d'assurer la sécurité et la qualité des produits.

- Demeure en contact étroit avec le directeur des services alimentaires et le personnel de la cafétéria, pour s'assurer que les bonnes techniques de manutention et de préparation de la nourriture sont utilisées.

- Voit à ce que la préparation de la nourriture soit faite selon les recettes établies et les horaires de production.

- Dirige le lavage des chariots à nourriture et des ustensiles de cuisine maintenant des normes de propreté et d'approvisionnements aux divers postes de services.

- Fait part de tous les besoins en nourriture et approvisionnement au directeur des services alimentaires selon un horaire de commande pour assurer un niveau adéquat d'inventaire .

- Etablit les fiches recettes et standards de production en collaboration avec le directeur des services alimentaires.

- Voit à l'entrainement du personnel moins expérimenté.

- Exécute toute autre tâche connexe.

Autorité hiérarchique: le directeur du service alimentaire

Qualifications requises

4 années d'expérience comme cuisinièr(e)
ou
Diplôme technique en Gestion de service alimentaire et une (1) année d'expérience en production.

ANNEXE B

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

1. Le retour au travail s'effectue lundi le 6 octobre 1986 pour toutes les personnes salariées présentement en grève. L'horaire pour cette journée est continu et de jour, à l'exception de Mme Rose Gendron et de M. Fernand Plamondon qui entreront au travail selon leur horaire habituel lors d'une journée pédagogique.

   Pour les autres personnes salariées, lHoraire du lundi 6 octobre est le suivant:

   Ménage: 7h30 à 16h
   Cuisine: ~~8h à 16h30~~ 7h30-16h B.P. mlth. 5/10/86

2. Lors du retour, la personne salariée occupe le poste qu'elle détenait avant la grève sauf si prévu autrement dans l'entente. A l'exception du lundi 6 octobre, les horaires sont ceux qui existaient avant la grève.

3. Aucune mesure disciplinaire, sanction ou distionction injuste (discrimination), ne sera exercée contre toute personne salariée en raison de la grève, des évènements, actions ou omissions qui l'ont précédée ou accompagnée, ou en raison de leurs conséquences.

4. Aucune action, poursuite, plainte ou quelque procédure que ce soit ne sera prise devant quelconque tribunal pour les diverses raisons prévues au paragraphe 4 précédant contre le Syndicat, ses officiers, ses membres ou agents ou contre les organismes auxquels le Syndicat est affilié ou leurs représentants. De plus, L'Employeur et le Syndicat se désistent immédiatement de l'un ou quelconque recours actuellementpendant devant toute Cour ou Tribunal, ou plainte au Ministère du Travail.

5. Le temps de grève est à toutes fins applicables dans la convention collective considéré comme du service continu et par conséquent les personnes salariées ne perdent aucun droit ou avantage. à l'exception des salaire et primes B.P. 5/10/86 mlth.

6. Le Collège a maintenu en vigueur les polices d'assurance durant l'arrêt de travail.

7. M. Jules Gladu est libéré pour assister aux séances de conciliation qui auront lieu dans le cadre du renouvellement de la convention collective 1983-1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 5è jour du mois d'octobre 1986 à St-Césaire

Pour le Syndicat

Jules Gladu
Paul Beaulac, pres.
Maurice Laramée, cons. synd.

Pour le Collège

Louis Bruneau
D. Tessier