

**DÉPÔT**

06230-7  
86 06 211

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

Certifié

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16570-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				<b>86-07-05</b>	<b>88-07-04</b>	<b>10</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés de "Les Mélézes"</b> Att.: M. Jean-Pierre Bonin 393 rue Lanaudière Joliette, Qué J6E 3L9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Mélézes</b> 395 de Lanaudière Joliette, Qué J6E 3L9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-08</u> Activité <u>8022 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

**Remarques**

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat des Employés des Melezes CED. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carette /ag</b>	<b>86-06-20</b>

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

003 (094)

RECHERCHE

3141 01 01

45 414 - 9 14 57  
 BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

16570.01  

---

 (30185.01)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: "LES MELEZES",

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR", d'une part,

ET: Le SYNDICAT DES EMPLOYES DE "LES MELEZES",

ci-après appelé "LE SYNDICAT", d'autre part.

DUREE: Du 5 juillet 1986  
au 4 juillet 1988

3141 01 01

86 JUN -9 14 57

BUREAU DE COMMISSION  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

	Page
ARTICLE 1 - Définition des termes.....	1
ARTICLE 2 - But.....	2
ARTICLE 3 - Coopération.....	2
ARTICLE 4 - Droits de la direction .....	2
ARTICLE 5 - Accréditation et champ d'application.....	2
ARTICLE 6 - Régime syndical.....	4
ARTICLE 7 - Retenues syndicales...	4
ARTICLE 8 - Liberté d'action syndicale.....	5
ARTICLE 9 - Procédure de griefs...	8
ARTICLE 10 - Arbitrage.....	8
ARTICLE 11 - Ancienneté.....	10
ARTICLE 12 - Promotion - transfert ou déplacement.....	14

	Page
ARTICLE 13 - Années d'expérience antérieure.....	16
ARTICLE 14 - Heures et semaine de travail.....	16
ARTICLE 15 - Temps supplémentaire...	17
ARTICLE 16 - Congés fériés payés...	18
ARTICLE 17 - Congé annuel (vacances) .....	19
ARTICLE 18 - Avantages sociaux.....	21
ARTICLE 19 - Pension - logement - vestiaire et salle d'habillement.....	24
ARTICLE 20 - Paiement des salaires.	24
ARTICLE 21 - Contrat à forfait.....	26
ARTICLE 22 - Classifications et salaires.....	27
ARTICLE 23 - Durée.....	29

SIGNATURE DES PARTIES

ARTICLE I

- DEFINITION DES TERMES

1.01

Salarié

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur et moyennant rémunération.

1.02

Salarié à temps complet

Désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à sa classification.

1.03

Salarié à temps partiel

Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification, et selon les besoins de l'Institution, i.e. selon la présence des élèves dans l'Institution.

1.04

Stage de probation

Tout nouveau salarié est soumis à un stage de probation dont la durée est de trois (3) mois de calendrier.

1.05

A compter de la date de la signature de la présente convention et pour la durée de celle-ci, le salarié en stage de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf à la procédure de grief en cas de congédiement.

ARTICLE 2- BUT

2.01

Les présentes dispositions ont pour but de promouvoir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par l'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 3- COOPERATION

3.01

L'Employeur et le syndicat coopèrent au maintien de bonnes relations de travail entre les parties.

3.02

L'Employeur met tout en oeuvre pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés. Le Syndicat assure son entière collaboration.

ARTICLE 4- DROITS DE LA DIRECTION

4.01

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur, le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5- ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

5.01

L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire-enquêteur en chef, le 5 juillet 1973, avec amendement au 30 juin 1980.

ARTICLE 5- ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, il appartient au Commissaire du Travail d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 5.03 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat, par l'intermédiaire d'un ou de ses représentants locaux et ce, dans un délai de dix (10) jours de calendrier de la réception par le Syndicat d'un avis écrit de l'Employeur.
- 5.04 L'Employeur qui congédie ou suspend un salarié doit dans les trois (3) jours de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- 5.05 L'Employeur avise par écrit le Syndicat, de tout congédiement, de toute suspension, en même temps qu'il donne au salarié l'avis prévu au paragraphe 5.04.
- 5.06 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
- 1) d'un aveu signé devant un représentant du syndicat;
  - 2) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant du syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les trois (3) jours qui suivent la signature.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention et signer leur carte de membre comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi.

6.03 Le fait qu'un employé soit expulsé de l'unité syndicale pourrait devenir une raison de congédiement. Toutefois, le syndicat laisse l'employeur agir selon son droit, article 4.01 de la présente convention collective.

ARTICLE 7 - RETENUES SYNDICALES

7.01 L'Employeur retient pour la durée de la présente convention sur la paye de chaque salarié ayant trente (30) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète ou fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus. Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du Travail

ARTICLE 7 - RETENUES SYNDICALES

7.02  
(suite)

de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire général du Travail, pour être ensuite remise à l'employé ou au Syndicat, en conformité avec ladite décision.

7.03

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

7.04

L'Employeur remet au Syndicat, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, classification, service.

ARTICLE 8 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

8.01

Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs). Toute modification à la liste mentionnée au présent article est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom de son délégué officiel dans les dix (10) jours de calendrier de sa nomination ou élection.

ARTICLE 8- LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 8.02 Le délégué désigné par le Syndicat peut, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de son travail, sans salaire pour activités syndicales.
- 8.03 Les demandes écrites de libération prévues aux articles 8.01 et 8.02 doivent contenir le nom du délégué pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 8.04 En cas d'urgence ou d'impossibilité manifeste, le Syndicat ne sera pas tenu de respecter le délai de dix (10) jours, mais il devra démontrer l'impossibilité.
- 8.05 Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.
- 8.06 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer les salariés à l'Institution dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande aux autorités de l'établissement ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du Syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de gain.
- 8.07 Le représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de gain.

ARTICLE 8 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 8.08 Dans le cas de griefs collectifs, il est entendu que les intéressés et/ou les témoins seront libérés à tour de rôle pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre unique ou le tribunal.
- 8.09 L'arbitrage a lieu à l'Institution, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- 8.10 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, un local aménagé que le Syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés, pour fins d'enquête, demande de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 8.11 Dans le cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'Employeur met à la disposition du syndicat une filière fermée à clef.
- 8.12 L'Employeur libère, sans perte de gain, deux (2) salariés désignés par le Syndicat, aux fins d'assister, au nom des salariés, à toutes les séances de négociation locales.
- 8.13 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau servant à toutes fins syndicales et affichage de postes. Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- L'emplacement de ce tableau devra être à un endroit où les syndiqués ont accès quotidiennement.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 Dans les cas de griefs découlant de l'application de la présente convention collective l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

9.02 Tout salarié, seul ou accompagné d'un ou des représentants du Syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, soumet son grief par écrit aux autorités de l'établissement lesquelles donnent leur réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier. Le délai de trente (30) jours est de rigueur.

9.03 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat peut présenter la cause par écrit en suivant la procédure ci-haut décrite.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 Si la procédure de griefs prévue à l'article précédent n'a pas apporté de règlement à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre peut soumettre le grief ou désaccord à un tribunal d'arbitrage, ou à un arbitre unique.

10.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un tribunal d'arbitrage constitué d'un président et de deux (2) arbitres.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.02  
(suite)

- a) Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties désigne son arbitre et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'arbitre, communique alors à son tour le nom de son arbitre. Les deux (2) arbitres s'entendent sur le choix du président.

A défaut d'entente sur le choix du président, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer d'office le président à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

- b) A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, celui-ci est désigné de la même manière que pour le président du tribunal d'arbitrage.

10.03

L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage possède les pouvoirs que lui accorde le Code du Travail.

10.04

Si un salarié a été congédié ou suspendu et si un grief est soumis à un arbitre ou à un tribunal d'arbitrage, nommé en vertu de la présente convention, cet arbitre ou ce tribunal d'arbitrage peut:

- 1) Réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
- 2) Maintenir le congédiement ou la suspension;
- 3) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.05 Nonobstant le premier paragraphe de l'article 9 de la présente convention, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 10.06 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre, le cas échéant.
- 10.07 Les frais et les honoraires du Président du Tribunal d'arbitrage sont assumés à raison de 50% par chacune des parties.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.
- 11.02 Le salarié à temps complet acquiert son ancienneté après quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de service et ce, rétroactivement à sa date d'entrée en service.
- 11.03 Le salarié à temps partiel acquiert son ancienneté après cent vingt (120) jours de calendrier et ce, rétroactivement à sa date d'entrée en service.
- 11.04 Pour les fins d'application des paragraphes 11.02 et 11.03, la date d'entrée en service d'un salarié est celle où il a commencé à travailler à l'établissement, à condition toutefois, que son service n'ait pas été interrompu pendant une période excédant trente (30) jours de calendrier.
- Si une telle interruption s'est produite sa date d'entrée en service devient celle

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.04 (suite) de son retour au travail, en suivant toujours la condition de non-interruption, tel que précité.
- 11.05 L'ancienneté des salariés à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées, par rapport à leur classification. Mais, en aucun temps, un salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'un salarié à temps complet.
- 11.06 L'Employeur ne peut mettre à pied un salarié dans le but de combler son poste par une autre personne non couverte par le certificat d'accréditation.
- 11.07 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention collective, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté des salariés couverts par l'accréditation.
- 11.08 Si le poste d'un salarié à temps complet devient vacant, le salarié à temps partiel a préséance sur un candidat de l'extérieur.
- 11.09 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
1. Mise-à-pied n'excédant pas douze (12) mois;
  2. Absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
    - a) pendant les douze (12) premiers mois, le salarié conserve et accumule son ancienneté;
    - b) au cours des douze (12) mois suivants, le salarié conserve seulement son ancienneté;

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.09  
(suite)

3. Absence par suite d'un accident de travail ou maladie industrielle;
4. Absence autorisée, conformément aux dispositions des articles 8, 17 et 18 des présentes.

11.10

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire;
2. Renvoi pour cause juste et suffisante;
3. Refus ou négligence d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un appel, dans les sept (7) jours de calendrier de ce rappel, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée, expédiée à la dernière adresse connue;
4. Mise-à-pied excédant douze (12) mois;
5. Absence par maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois;
6. Absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours.

11.11

Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation.

11.12

Le salarié affecté par une mise-à-pied doit recevoir un avis écrit au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.13

Dans le cas de mise-à-pied, l'ancienneté détermine celui que la mise-à-pied peut affecter:

1. Dans la classification où survient la mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
2. Le salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans une autre classification au dépens du salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette classification, mais à condition, toutefois, que ledit salarié ait plus d'ancienneté et soit apte à accomplir les exigences normales de la tâche. Chaque salarié ainsi déplacé dans le cas d'une mise-à-pied, peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié d'une autre classification dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne;
3. Le salarié affecté à une autre classification, en vertu des paragraphes précédents, ne peut, pour aucune considération, subir de diminution de salaire. Il transporte à son nouvel emploi, l'ancienneté acquise au service de l'Employeur. Si son salaire est plus élevé que celui prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il demeure au même salaire jusqu'au jour où, par l'effet des années de service ou des augmentations statutaires, le salaire de sa nouvelle classification et le sien sont égaux, auquel cas il bénéficie des nouvelles augmentations annuelles au rythme de ses nouvelles années dans cette nouvelle classification.

Si son salaire est inférieur au taux prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il n'est ni diminué, ni

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.13  
(suite)

augmenté à moins que son salaire ne soit inférieur au minimum de sa nouvelle échelle auquel cas, il est immédiatement réajusté à ce minimum. Cependant, avant d'obtenir toute nouvelle augmentation statutaire, le salarié doit accomplir dans ce nouvel emploi, les années de service requises.

11.14

Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté, dans la mesure où elles s'appliquent.

ARTICLE 12 - PROMOTION - TRANSFERT OU DEPLACEMENT

12.01

" PROMOTION " : Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant un salaire plus élevé.

" TRANSFERT " : Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de classification, et comportant un salaire identique.

"DEPLACEMENT" : Désigne la mutation d'un salarié exigée par l'Employeur.

12.02

Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché au tableau durant une période d'au moins sept (7) jours de calendrier. Chaque salarié peut présenter sa candidature.

12.03

Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage. Le salarié qui comble ainsi un poste sur une base temporaire en est prévenu, par écrit.

12.04

Tout salarié peut, avant de solliciter ce

ARTICLE 12 - PROMOTION - TRANSFERT OU DEPLACEMENT

- 12.04  
(suite) poste, prendre connaissance de la liste des candidatures.
- 12.05 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.
- 12.06 Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche.
- 12.07 La vacance créée par la promotion ou le transfert à la suite du premier affichage est également sujette à l'affichage.
- A la suite des deux (2) affichages, le ou les postes vacants seront attribués selon leur ancienneté pourvu que le ou les employés intéressés répondent aux exigences normales de la tâche ou des tâches et cela sans affichage.
- Le ou les employés intéressés doivent en faire la demande dans les deux (2) jours ouvrables de la vacance créée sur le poste convoité.
- 12.08 L'Employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.
- 12.09 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de calendrier. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période d'essai, le salarié

ARTICLE 12 - PROMOTION - TRANSFERT OU DEPLACEMENT

12.09  
(suite) qui décide de réintégrer son ancien poste, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Il en est de même du salarié qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur.

ARTICLE 13 - ANNEES D'EXPERIENCE ANTERIEURE

13.01 Le salarié actuellement au service de l'Employeur et ceux qui seront embauchés par la suite, sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans une même classification ou, le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable dans une autre classification comparable, à la condition de ne pas avoir quitté le milieu depuis plus de douze (12) mois.

13.02 Compte tenu de sa compétence et de son expérience, le nouvel employé verra son taux horaire fixé au 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> échelon, considérant que l'échelon 1<sup>er</sup> représente le taux horaire offert au salarié possédant une compétence et expérience moindres.

13.03 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger du salarié une attestation de cette expérience acquise, attestation que le salarié tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise, à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

ARTICLE 14 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.01 Tous les salariés ont une semaine régulière de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours. La journée régulière de travail est de 8 heures, le dimanche comme les autres jours. Il est convenu que les personnes qui travailleront à la cuisine le dimanche, seront rémunérées à temps et demi.

14.02 Le temps alloué pour le repas est au maximum d'une (1) heure. Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

14.03 Le salarié a droit à une (1) période de repos

ARTICLE 14 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.03  
(suite) de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour les repas.

14.04 Il est accordé à tout salarié, un repos de deux (2) journées complètes par semaine. Toutefois, les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et ce, en tenant compte des préférences exprimées par les salariés. Ils sont affichés au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance.

14.05 Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariés d'une même classification et d'un même département.

14.06 Il est loisible à deux (2) salariées d'échanger entre eux, leurs jours de congé avec le consentement de leur supérieur immédiat. Le taux de temps et demi ne s'applique pas dans ce cas.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tout travail fait en plus de la semaine régulière, approuvé et fait à la demande du supérieur immédiat, est considéré comme temps supplémentaire.

15.02 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.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.03

Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, au taux et demi de son salaire régulier.

Dans le cas d'un rappel au travail, en dehors des heures normales de travail, le temps minimum payé sera de quatre (4) heures à temps simple.

ARTICLE 16 - CONGES FERIES PAYES

16.01

L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, treize (13) congés fériés payés comprenant:

.Le Jour de l'An	.La Saint Jean-Baptiste
.Le Lendemain du Jour de l'An	.Le Jour du Canada
.Le Vendredi-Saint	.La Fête du Travail
.Le Lundi de Pâques	.L'Action de Grâces
.La Fête de Dollard	.Le Jour de Noël
	.Le Lendemain de Noël.

Les deux (2) congés non énumérés seront pris par les salariés sous forme de congés mobiles déterminés par l'Employeur au début de chaque année de la convention en fonction de l'année scolaire.

16.02

A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul de temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un congé hebdomadaire.

16.03

Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent ce congé férié.

Le ou les congés fériés qui surviennent à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines précédant ou suivant un congé férié sont cumulatifs, après entente avec l'Employeur, quant au moment de leur utilisation. Le nombre maximum de congés fériés cumulatifs est de trois (3).

ARTICLE 16 - CONGES FERIES PAYES

16.03  
(suite)

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut mentionnés, il s'engage à le payer au salarié au taux et demi de son salaire régulier, tout en lui payant son congé férié au taux régulier. (Ex: si un salarié gagne \$10.00 pour une journée de travail, il reçoit d'abord \$10.00 pour le congé férié - taux régulier, plus \$15.00 pour le congé férié travaillé - taux et demi; il reçoit donc au total \$25.00 pour le congé férié et sa journée de travail).

16.04

Lorsque ce congé tombe un samedi, un dimanche, un jour de repos hebdomadaire, pendant les vacances du salarié ou pendant une absence-maladie n'excédant pas quatre (4) semaines précédant et suivant la fête, le salarié ne perd pas son congé. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas au salarié absent par suite d'un accident de travail au sens de la Loi.

16.05

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

16.06

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède ou 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.

ARTICLE 17 - CONGE ANNUEL (VACANCES)

17.01

A condition d'être en service actif pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année précédente, le salarié ayant au moins un (1) an de service continu au 30 avril, a droit à vingt (20) jours ouvrables, soit quatre (4) semaines de congé annuel payées. Une semaine de vacances s'ajoute après 10 ans de service.

ARTICLE 17 - CONGE ANNUEL (VACANCES)

- 17.02 Le salarié ayant moins d'un an de service actif et continu au 30 avril, a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) de congé payée pour chaque mois de service, jusqu'au maximum de vingt (20) jours ouvrables (quatre semaines payées).
- Le salarié ayant moins de cinq (5) jours de congé payés peut cependant compléter une semaine (sept (7) jours de calendrier) à ses frais.
- 17.03 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15ième) jour du mois inclusivement, est considéré comme ayant un (1) mois de service.
- 17.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.
- 17.05 La période normale pour prendre des vacances se situe entre le premier (1er) mai et le trente-et-un (31) octobre de chaque année.
- 17.06 L'Employeur affiche vers le quinze (15) mars une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le premier (1er) avril. L'Employeur détermine la date des congés annuels par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par classification et par département, et en fonction des besoins du service.
- 17.07 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente entre l'Employeur et le salarié, sauf pour les salariés bénéficiant de plus de deux (2) semaines de congé annuel, à qui l'Employeur pourra demander de diviser

ARTICLE 17 - CONGE ANNUEL (VACANCES)

- 17.07 (suite) leurs vacances par périodes ne dépassant pas deux (2) semaines consécutives, compte tenu des besoins du service.
- 17.08 Lorsque des conjoints travaillent dans la même Institution, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle qui est déterminée par l'Employeur, après entente avec les intéressés; à défaut d'entente, la période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.
- 17.09 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels au plus tard le quinze (15) avril.
- 17.10 Le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 17.11 La rémunération du congé annuel est remise au salarié en même temps que la paye qui précède son départ en vacances. Cette rémunération est négociable au même moment.
- 17.12 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel, accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.
- 17.13 Après trois (3) ans de service, le salarié a droit, une fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois.

ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX

- 18.01 Le salarié est requis de subir un examen

ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX

- 18.01 (suite) médical annuel; il le subit durant ses heures de travail et sans frais; il en est de même pour tout autre examen: immunisation ou traitements exigés par l'Employeur.
- 18.02 Le salarié acquiert, pour fins de compensation des absences-maladie, un montant égal à une journée et quart (1 1/4) régulière de travail, par mois de service écoulé, et ce au taux de salaire en vigueur à chaque mois correspondant.
- 18.03 Les montants ainsi obtenus par chaque salarié sont versés dans sa caisse maladie.
- Advenant une absence-maladie du salarié, sa journée maladie lui sera alors payée selon sa valeur au moment de la prise de la journée maladie, à même la caisse maladie du salarié.
- 18.04 La valeur des congés-maladie accumulés n'est pas accumulable d'année en année (1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre) et le solde en banque du salarié à la fin de l'année lui est remis avec sa paye de la semaine avant Noël.
- 18.05 Pour avoir droit au paiement de ses congés-maladie, le salarié informe l'Employeur de sa maladie, autant que possible dès la première journée de son absence. Le salarié informe son supérieur immédiat de son retour.
- 18.06 A la demande de l'Employeur, le salarié n'est tenu de produire un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables. Si l'Employeur le juge à propos, le salarié se soumet à un examen médical au bureau du médecin désigné par l'Employeur, ceci aux frais de l'Employé.
- 18.07 Le salarié incapable de travailler par suite d'un accident autre qu'un accident de travail, bénéficie des dispositions du présent article.

ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX

- 18.08 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi dans les 12 mois qui précèdent la date du préavis prévu à l'article 18.09. Ce congé est sans solde
- 18.09 La salariée doit donner par écrit un préavis d'au moins 3 semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 18.10 La salariée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- 18.11 La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.
- A défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.
- 18.12 A la fin du congé de maternité, l'employeur réinstalle la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 18.13 L'Employeur accorde au salarié:
1. Trois (3) jours ouvrables de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frères, soeurs, époux, épouse, enfants.
  2. Un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion du décès de son beau-père, belle-mère, bru, gendre, belle-soeur, beau-frère et ses grands-parents.

ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX

- 18.13 (suite)
3. Un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, au choix du salarié.
  4. Trois (3) jours ouvrables de congé à l'occasion de son propre mariage.
  5. Une demi-journée de congé à un délégué du syndicat pour assister aux funérailles du père ou de la mère d'un(e) employé(e) ou d'une religieuse ainsi que pour l'époux ou l'épouse et pour l'enfant d'un(e) employé(e).  
La même clause s'applique dans le cas du décès d'un(e) employé(e) ou d'une religieuse de l'établissement.
- 18.14 Ces congés ne sont pas accordés, s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues dans la présente convention.
- 18.15 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 18.16 L'adhésion du salarié au régime d'assurance-groupe est facultative. Après trois (3) mois de calendrier de travail continu, tout employé peut adhérer à ce régime. (Voir Annexe.)
- 18.17 La contribution de l'Employeur est de cinquante pour cent (50%) de la prime totale du plan d'assurance-groupe existant.

ARTICLE 19 - PENSION - LOGEMENT - VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 19.01 L'établissement fournit au salarié un repas convenable le midi et le soir dont le prix ne pourra excéder deux dollars (2\$).
- 19.02 L'Employeur fournit au salarié un endroit approprié pour le dépôt de ses vêtements.

ARTICLE 19 - PENSION - LOGEMENT - VESTIAIRE ET SALLE  
(suite) D'HABILLAGE

19.03 L'Employeur fournit également, si nécessaire, un appartement convenable dans le but de permettre aux employés de changer de vêtements.

ARTICLE 20 - PAIEMENT DES SALAIRES

20.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

La semaine de travail, pour fins de calcul des heures travaillées s'effectuera du dimanche au samedi inclusivement.

20.02 Le salaire hebdomadaire distribué par chèque, le jeudi de chaque semaine est celui de la semaine précédente.

- 20.03
- a) Advenant une erreur sur la paye, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à la corriger en remettant au salarié l'argent dû. Toutefois, l'Employeur s'engage à corriger, dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, toute erreur de cinq (5,00\$) dollars et plus.
  - b) Advenant une erreur sur la paye, impliquant une somme versée en trop à un salarié par l'Employeur, la récupération de telle somme est effectuée sur les payes suivantes jusqu'à concurrence de dix pour cent (10%) du salaire brut ou selon tout autre mode convenu entre le salarié et l'Employeur.
  - c) Aucune retenue ne pourra être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il y ait eu négligence prouvée.

ARTICLE 20 - PAIEMENT DES SALAIRES

20.04 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

20.05 Ses gains sont calculés au pro-rata des heures travaillées.

20.06 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel sont versés sur chaque paye, et calculés de la façon suivante:

1. Congé annuel: 2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel à laquelle le salarié a droit.
2. Congé férié payé: 5% du salaire.
3. Congé-maladie: 6% du salaire.

ARTICLE 21 - CONTRAT A FORFAIT

21.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement, en partie ou en totalité des tâches accomplies par les salariés couverts par l'accréditation, 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 leurs contenus.
2. Il ne procède à aucune mise-à-pied, congédiement ou licenciement découlant directement ou indirectement de 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 22 -CLASSIFICATION ET SALAIRES

22.01

Aide générale de cuisine : (permanente, partielle.)

Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres;  
 qui peut être assignée à la préparation de repas légers;  
 qui prépare et fait le service à la cafétéria; qui dessert les tables;  
 qui fait l'entretien du matériel de la cuisine et de la cafétéria;  
 qui effectue d'une façon générale les travaux légers à la cuisine et à la cafétéria;  
 qui aide à la vaisselle.

1. Aide générale de cuisine permanente est celle qui travaille 40 heures semaine selon l'horaire rotatif établi et assume la responsabilité pour les fins de semaine.
2. Aide générale de cuisine partielle est celle qui travaille quand il y a présence d'élèves dans l'école et sur demande de l'employeur.

	86-07-05	87-07-05
1er échelon	7,95	8,37
2è échelon	8,20	8,62
3è échelon	8,45	8,87

22.02

Aide domestique:

Personne qui s'occupe des travaux lourds à la cuisine et à la cafétéria et qui voit à l'entretien des locaux attenants à la cafétéria.

	86-07-05	87-07-05
1er échelon	8,90	9,37
2è échelon	9,15	9,62
3è échelon	9,40	9,87

22.03

Préposé à l'entretien:

Personne qui est affectée au nettoyage et à la propreté de différents locaux et qui accomplit certains travaux de réparation ne nécessitant pas de carte de compétence.

	86-07-05	87-07-05
1 <sup>er</sup> échelon	9,39	9,88
2 <sup>e</sup> échelon	9,64	10,13
3 <sup>e</sup> échelon	9,89	10,38

22.04

Ouvrier d'entretien :

Les emplois d'ouvriers d'entretien comportent l'exécution d'une variété de travaux ayant trait à l'entretien préventif, physique et ménager des bâtiments, des terrains et des autres équipements.

	86-07-05	87-07-05
1 <sup>er</sup> échelon	10,40	10,95
2 <sup>e</sup> échelon	10,65	11,20
3 <sup>e</sup> échelon	10,90	11,45

22.05

Mécanicien de machines fixes:

Personne assignée à l'opération et/ou l'entretien général de machines fixes et de l'outillage mécanique tels que machine à vapeur ou chaudière et compresseurs d'air.

Cette personne est susceptible d'accomplir en plus d'autres travaux dans la maison et à l'extérieur.

	86-07-05	87-07-05
1 <sup>er</sup> échelon	10,96	11,53
2 <sup>e</sup> échelon	11,21	11,78
3 <sup>e</sup> échelon	11,46	12,03

ARTICLE 23-Durée

La présente convention collective sera effective à compter du cinq (5) juillet 1986, jusqu'au quatre (4) juillet 1988 et continuera de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

En FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants mandatés à ces fins, ont signé à Joliette, ce trentième jour du mois d'avril mil neuf cent quatre-vingt-six.

LES MELEZES

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LES MELEZES

Renée Carbonneau, C.N.D.Gervais LapointeAnnette Emond, C.N.D.Jean René Boivin

ASSURANCE-GROUPE

La Compagnie d'assurances Michel Robillard Inc. offre le minimum de couverture suivant:

- Assurance-vie: une fois le salaire;
- Mort accidentelle et mutilations: une fois le salaire;
- Médicaments: 90% - franchise 25\$;
- Paramédical: une fois par année par famille.

Prestations

- . 70% du salaire brut pendant vingt-six (26) semaines;
- . délai: un jour accident;  
sept (7) jours de maladie.

Prime

La prime qui correspond au coût de la prestation hebdomadaire (P.H.) sera payée entièrement par l'employé, même si ceci devait abaisser le pourcentage payé par l'Employeur en deça de 50%.

AIDE GENERALE DE CUISINE PARTIELLE

Pour le travail de fin de semaine, l'employeur peut avoir recours aux deux plus anciennes aides générales de cuisine à temps partiel. Ce temps de travail s'effectuera d'après une cédule rotative.

CLASSIFICATION DES EMPLOYES ACTUELS:

Les employés actuels sont considérés comme faisant partie du 3<sup>e</sup> échelon.

**DÉPÔT**

06230-7  
86 06 211

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

Certifié

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16570-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				<b>86-07-05</b>	<b>88-07-04</b>	<b>10</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés de "Les Mélézes"</b> Att.: M. Jean-Pierre Bonin 393 rue Lanaudière Joliette, Qué J6E 3L9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Mélézes</b> 395 de Lanaudière Joliette, Qué J6E 3L9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-08</u> Activité <u>8022 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

**Remarques**

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat des Employés des Melezes CED. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /ag <i>lc</i>	86-06-20

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

003 (094)

RECHERCHE

3141 01 01

45 414 - 9 14 57  
 BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL



TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

	Page
ARTICLE 1 - Définition des termes.....	1
ARTICLE 2 - But.....	2
ARTICLE 3 - Coopération.....	2
ARTICLE 4 - Droits de la direction .....	2
ARTICLE 5 - Accréditation et champ d'application.....	2
ARTICLE 6 - Régime syndical.....	4
ARTICLE 7 - Retenues syndicales...	4
ARTICLE 8 - Liberté d'action syndicale.....	5
ARTICLE 9 - Procédure de griefs...	8
ARTICLE 10 - Arbitrage.....	8
ARTICLE 11 - Ancienneté.....	10
ARTICLE 12 - Promotion - transfert ou déplacement.....	14

	Page
ARTICLE 13 - Années d'expérience antérieure.....	16
ARTICLE 14 - Heures et semaine de travail.....	16
ARTICLE 15 - Temps supplémentaire...	17
ARTICLE 16 - Congés fériés payés...	18
ARTICLE 17 - Congé annuel (vacances) .....	19
ARTICLE 18 - Avantages sociaux.....	21
ARTICLE 19 - Pension - logement - vestiaire et salle d'habillement.....	24
ARTICLE 20 - Paiement des salaires.	24
ARTICLE 21 - Contrat à forfait.....	26
ARTICLE 22 - Classifications et salaires.....	27
ARTICLE 23 - Durée.....	29

SIGNATURE DES PARTIES

ARTICLE I

- DEFINITION DES TERMES

1.01

Salarié

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur et moyennant rémunération.

1.02

Salarié à temps complet

Désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à sa classification.

1.03

Salarié à temps partiel

Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification, et selon les besoins de l'Institution, i.e. selon la présence des élèves dans l'Institution.

1.04

Stage de probation

Tout nouveau salarié est soumis à un stage de probation dont la durée est de trois (3) mois de calendrier.

1.05

A compter de la date de la signature de la présente convention et pour la durée de celle-ci, le salarié en stage de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf à la procédure de grief en cas de congédiement.

ARTICLE 2- BUT

2.01

Les présentes dispositions ont pour but de promouvoir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par l'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 3- COOPERATION

3.01

L'Employeur et le syndicat coopèrent au maintien de bonnes relations de travail entre les parties.

3.02

L'Employeur met tout en oeuvre pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés. Le Syndicat assure son entière collaboration.

ARTICLE 4- DROITS DE LA DIRECTION

4.01

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur, le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5- ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

5.01

L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire-enquêteur en chef, le 5 juillet 1973, avec amendement au 30 juin 1980.

ARTICLE 5- ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, il appartient au Commissaire du Travail d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 5.03 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat, par l'intermédiaire d'un ou de ses représentants locaux et ce, dans un délai de dix (10) jours de calendrier de la réception par le Syndicat d'un avis écrit de l'Employeur.
- 5.04 L'Employeur qui congédie ou suspend un salarié doit dans les trois (3) jours de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- 5.05 L'Employeur avise par écrit le Syndicat, de tout congédiement, de toute suspension, en même temps qu'il donne au salarié l'avis prévu au paragraphe 5.04.
- 5.06 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
- 1) d'un aveu signé devant un représentant du syndicat;
  - 2) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant du syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les trois (3) jours qui suivent la signature.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention et signer leur carte de membre comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi.

6.03 Le fait qu'un employé soit expulsé de l'unité syndicale pourrait devenir une raison de congédiement. Toutefois, le syndicat laisse l'employeur agir selon son droit, article 4.01 de la présente convention collective.

ARTICLE 7 - RETENUES SYNDICALES

7.01 L'Employeur retient pour la durée de la présente convention sur la paye de chaque salarié ayant trente (30) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète ou fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus. Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du Travail

ARTICLE 7 - RETENUES SYNDICALES

7.02  
(suite)

de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire général du Travail, pour être ensuite remise à l'employé ou au Syndicat, en conformité avec ladite décision.

7.03

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

7.04

L'Employeur remet au Syndicat, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, classification, service.

ARTICLE 8 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

8.01

Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs). Toute modification à la liste mentionnée au présent article est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom de son délégué officiel dans les dix (10) jours de calendrier de sa nomination ou élection.

ARTICLE 8- LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 8.02 Le délégué désigné par le Syndicat peut, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de son travail, sans salaire pour activités syndicales.
- 8.03 Les demandes écrites de libération prévues aux articles 8.01 et 8.02 doivent contenir le nom du délégué pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 8.04 En cas d'urgence ou d'impossibilité manifeste, le Syndicat ne sera pas tenu de respecter le délai de dix (10) jours, mais il devra démontrer l'impossibilité.
- 8.05 Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.
- 8.06 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer les salariés à l'Institution dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande aux autorités de l'établissement ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du Syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de gain.
- 8.07 Le représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de gain.

ARTICLE 8 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 8.08 Dans le cas de griefs collectifs, il est entendu que les intéressés et/ou les témoins seront libérés à tour de rôle pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre unique ou le tribunal.
- 8.09 L'arbitrage a lieu à l'Institution, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- 8.10 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, un local aménagé que le Syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés, pour fins d'enquête, demande de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 8.11 Dans le cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'Employeur met à la disposition du syndicat une filière fermée à clef.
- 8.12 L'Employeur libère, sans perte de gain, deux (2) salariés désignés par le Syndicat, aux fins d'assister, au nom des salariés, à toutes les séances de négociation locales.
- 8.13 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau servant à toutes fins syndicales et affichage de postes. Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- L'emplacement de ce tableau devra être à un endroit où les syndiqués ont accès quotidiennement.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 Dans les cas de griefs découlant de l'application de la présente convention collective l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

9.02 Tout salarié, seul ou accompagné d'un ou des représentants du Syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, soumet son grief par écrit aux autorités de l'établissement lesquelles donnent leur réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier. Le délai de trente (30) jours est de rigueur.

9.03 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat peut présenter la cause par écrit en suivant la procédure ci-haut décrite.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 Si la procédure de griefs prévue à l'article précédent n'a pas apporté de règlement à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre peut soumettre le grief ou désaccord à un tribunal d'arbitrage, ou à un arbitre unique.

10.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un tribunal d'arbitrage constitué d'un président et de deux (2) arbitres.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.02  
(suite)

- a) Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties désigne son arbitre et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'arbitre, communique alors à son tour le nom de son arbitre. Les deux (2) arbitres s'entendent sur le choix du président.

A défaut d'entente sur le choix du président, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer d'office le président à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

- b) A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, celui-ci est désigné de la même manière que pour le président du tribunal d'arbitrage.

10.03

L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage possède les pouvoirs que lui accorde le Code du Travail.

10.04

Si un salarié a été congédié ou suspendu et si un grief est soumis à un arbitre ou à un tribunal d'arbitrage, nommé en vertu de la présente convention, cet arbitre ou ce tribunal d'arbitrage peut:

- 1) Réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
- 2) Maintenir le congédiement ou la suspension;
- 3) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.05 Nonobstant le premier paragraphe de l'article 9 de la présente convention, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 10.06 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre, le cas échéant.
- 10.07 Les frais et les honoraires du Président du Tribunal d'arbitrage sont assumés à raison de 50% par chacune des parties.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.
- 11.02 Le salarié à temps complet acquiert son ancienneté après quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de service et ce, rétroactivement à sa date d'entrée en service.
- 11.03 Le salarié à temps partiel acquiert son ancienneté après cent vingt (120) jours de calendrier et ce, rétroactivement à sa date d'entrée en service.
- 11.04 Pour les fins d'application des paragraphes 11.02 et 11.03, la date d'entrée en service d'un salarié est celle où il a commencé à travailler à l'établissement, à condition toutefois, que son service n'ait pas été interrompu pendant une période excédant trente (30) jours de calendrier.
- Si une telle interruption s'est produite sa date d'entrée en service devient celle

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.04 (suite) de son retour au travail, en suivant toujours la condition de non-interruption, tel que précité.
- 11.05 L'ancienneté des salariés à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées, par rapport à leur classification. Mais, en aucun temps, un salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'un salarié à temps complet.
- 11.06 L'Employeur ne peut mettre à pied un salarié dans le but de combler son poste par une autre personne non couverte par le certificat d'accréditation.
- 11.07 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention collective, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté des salariés couverts par l'accréditation.
- 11.08 Si le poste d'un salarié à temps complet devient vacant, le salarié à temps partiel a préséance sur un candidat de l'extérieur.
- 11.09 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
1. Mise-à-pied n'excédant pas douze (12) mois;
  2. Absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
    - a) pendant les douze (12) premiers mois, le salarié conserve et accumule son ancienneté;
    - b) au cours des douze (12) mois suivants, le salarié conserve seulement son ancienneté;

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.09  
(suite)

3. Absence par suite d'un accident de travail ou maladie industrielle;
4. Absence autorisée, conformément aux dispositions des articles 8, 17 et 18 des présentes.

11.10

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire;
2. Renvoi pour cause juste et suffisante;
3. Refus ou négligence d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un appel, dans les sept (7) jours de calendrier de ce rappel, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée, expédiée à la dernière adresse connue;
4. Mise-à-pied excédant douze (12) mois;
5. Absence par maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois;
6. Absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours.

11.11

Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation.

11.12

Le salarié affecté par une mise-à-pied doit recevoir un avis écrit au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.13

Dans le cas de mise-à-pied, l'ancienneté détermine celui que la mise-à-pied peut affecter:

1. Dans la classification où survient la mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
2. Le salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans une autre classification au dépens du salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette classification, mais à condition, toutefois, que ledit salarié ait plus d'ancienneté et soit apte à accomplir les exigences normales de la tâche. Chaque salarié ainsi déplacé dans le cas d'une mise-à-pied, peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié d'une autre classification dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne;
3. Le salarié affecté à une autre classification, en vertu des paragraphes précédents, ne peut, pour aucune considération, subir de diminution de salaire. Il transporte à son nouvel emploi, l'ancienneté acquise au service de l'Employeur. Si son salaire est plus élevé que celui prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il demeure au même salaire jusqu'au jour où, par l'effet des années de service ou des augmentations statutaires, le salaire de sa nouvelle classification et le sien sont égaux, auquel cas il bénéficie des nouvelles augmentations annuelles au rythme de ses nouvelles années dans cette nouvelle classification.

Si son salaire est inférieur au taux prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il n'est ni diminué, ni

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.13  
(suite)

augmenté à moins que son salaire ne soit inférieur au minimum de sa nouvelle échelle auquel cas, il est immédiatement réajusté à ce minimum. Cependant, avant d'obtenir toute nouvelle augmentation statutaire, le salarié doit accomplir dans ce nouvel emploi, les années de service requises.

11.14

Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté, dans la mesure où elles s'appliquent.

ARTICLE 12 - PROMOTION - TRANSFERT OU DEPLACEMENT

12.01

" PROMOTION " : Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant un salaire plus élevé.

" TRANSFERT " : Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de classification, et comportant un salaire identique.

"DEPLACEMENT" : Désigne la mutation d'un salarié exigée par l'Employeur.

12.02

Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché au tableau durant une période d'au moins sept (7) jours de calendrier. Chaque salarié peut présenter sa candidature.

12.03

Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage. Le salarié qui comble ainsi un poste sur une base temporaire en est prévenu, par écrit.

12.04

Tout salarié peut, avant de solliciter ce

ARTICLE 12 - PROMOTION - TRANSFERT OU DEPLACEMENT

- 12.04  
(suite) poste, prendre connaissance de la liste des candidatures.
- 12.05 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.
- 12.06 Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche.
- 12.07 La vacance créée par la promotion ou le transfert à la suite du premier affichage est également sujette à l'affichage.
- A la suite des deux (2) affichages, le ou les postes vacants seront attribués selon leur ancienneté pourvu que le ou les employés intéressés répondent aux exigences normales de la tâche ou des tâches et cela sans affichage.
- Le ou les employés intéressés doivent en faire la demande dans les deux (2) jours ouvrables de la vacance créée sur le poste convoité.
- 12.08 L'Employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.
- 12.09 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de calendrier. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période d'essai, le salarié

ARTICLE 12 - PROMOTION - TRANSFERT OU DEPLACEMENT

12.09  
(suite) qui décide de réintégrer son ancien poste, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Il en est de même du salarié qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur.

ARTICLE 13 - ANNEES D'EXPERIENCE ANTERIEURE

13.01 Le salarié actuellement au service de l'Employeur et ceux qui seront embauchés par la suite, sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans une même classification ou, le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable dans une autre classification comparable, à la condition de ne pas avoir quitté le milieu depuis plus de douze (12) mois.

13.02 Compte tenu de sa compétence et de son expérience, le nouvel employé verra son taux horaire fixé au 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> échelon, considérant que l'échelon 1<sup>er</sup> représente le taux horaire offert au salarié possédant une compétence et expérience moindres.

13.03 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger du salarié une attestation de cette expérience acquise, attestation que le salarié tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise, à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

ARTICLE 14 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.01 Tous les salariés ont une semaine régulière de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours. La journée régulière de travail est de 8 heures, le dimanche comme les autres jours. Il est convenu que les personnes qui travailleront à la cuisine le dimanche, seront rémunérées à temps et demi.

14.02 Le temps alloué pour le repas est au maximum d'une (1) heure. Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

14.03 Le salarié a droit à une (1) période de repos

ARTICLE 14 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.03  
(suite) de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour les repas.

14.04 Il est accordé à tout salarié, un repos de deux (2) journées complètes par semaine. Toutefois, les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et ce, en tenant compte des préférences exprimées par les salariés. Ils sont affichés au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance.

14.05 Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariés d'une même classification et d'un même département.

14.06 Il est loisible à deux (2) salariées d'échanger entre eux, leurs jours de congé avec le consentement de leur supérieur immédiat. Le taux de temps et demi ne s'applique pas dans ce cas.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tout travail fait en plus de la semaine régulière, approuvé et fait à la demande du supérieur immédiat, est considéré comme temps supplémentaire.

15.02 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.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.03

Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, au taux et demi de son salaire régulier.

Dans le cas d'un rappel au travail, en dehors des heures normales de travail, le temps minimum payé sera de quatre (4) heures à temps simple.

ARTICLE 16 - CONGES FERIES PAYES

16.01

L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, treize (13) congés fériés payés comprenant:

.Le Jour de l'An	.La Saint Jean-Baptiste
.Le Lendemain du Jour de l'An	.Le Jour du Canada
.Le Vendredi-Saint	.La Fête du Travail
.Le Lundi de Pâques	.L'Action de Grâces
.La Fête de Dollard	.Le Jour de Noël
	.Le Lendemain de Noël.

Les deux (2) congés non énumérés seront pris par les salariés sous forme de congés mobiles déterminés par l'Employeur au début de chaque année de la convention en fonction de l'année scolaire.

16.02

A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul de temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un congé hebdomadaire.

16.03

Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent ce congé férié.

Le ou les congés fériés qui surviennent à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines précédant ou suivant un congé férié sont cumulatifs, après entente avec l'Employeur, quant au moment de leur utilisation. Le nombre maximum de congés fériés cumulatifs est de trois (3).

ARTICLE 16 - CONGES FERIES PAYES

16.03  
(suite)

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut mentionnés, il s'engage à le payer au salarié au taux et demi de son salaire régulier, tout en lui payant son congé férié au taux régulier. (Ex: si un salarié gagne \$10.00 pour une journée de travail, il reçoit d'abord \$10.00 pour le congé férié - taux régulier, plus \$15.00 pour le congé férié travaillé - taux et demi; il reçoit donc au total \$25.00 pour le congé férié et sa journée de travail).

16.04

Lorsque ce congé tombe un samedi, un dimanche, un jour de repos hebdomadaire, pendant les vacances du salarié ou pendant une absence-maladie n'excédant pas quatre (4) semaines précédant et suivant la fête, le salarié ne perd pas son congé. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas au salarié absent par suite d'un accident de travail au sens de la Loi.

16.05

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

16.06

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède ou 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.

ARTICLE 17 - CONGE ANNUEL (VACANCES)

17.01

A condition d'être en service actif pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année précédente, le salarié ayant au moins un (1) an de service continu au 30 avril, a droit à vingt (20) jours ouvrables, soit quatre (4) semaines de congé annuel payées. Une semaine de vacances s'ajoute après 10 ans de service.

ARTICLE 17 -CONGE ANNUEL (VACANCES)

17.02

Le salarié ayant moins d'un an de service actif et continu au 30 avril, a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) de congé payée pour chaque mois de service, jusqu'au maximum de vingt (20) jours ouvrables (quatre semaines payées).

Le salarié ayant moins de cinq (5) jours de congé payés peut cependant compléter une semaine (sept (7) jours de calendrier) à ses frais.

17.03

Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15ième) jour du mois inclusivement, est considéré comme ayant un (1) mois de service.

17.04

La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

17.05

La période normale pour prendre des vacances se situe entre le premier (1er) mai et le trente-et-un (31) octobre de chaque année.

17.06

L'Employeur affiche vers le quinze (15) mars une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le premier (1er) avril. L'Employeur détermine la date des congés annuels par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par classification et par département, et en fonction des besoins du service.

17.07

Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente entre l'Employeur et le salarié, sauf pour les salariés bénéficiant de plus de deux (2) semaines de congé annuel, à qui l'Employeur pourra demander de diviser

ARTICLE 17 - CONGE ANNUEL (VACANCES)

- 17.07  
(suite) leurs vacances par périodes ne dépassant pas deux (2) semaines consécutives, compte tenu des besoins du service.
- 17.08 Lorsque des conjoints travaillent dans la même Institution, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle qui est déterminée par l'Employeur, après entente avec les intéressés; à défaut d'entente, la période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.
- 17.09 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels au plus tard le quinze (15) avril.
- 17.10 Le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 17.11 La rémunération du congé annuel est remise au salarié en même temps que la paye qui précède son départ en vacances. Cette rémunération est négociable au même moment.
- 17.12 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel, accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.
- 17.13 Après trois (3) ans de service, le salarié a droit, une fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois.

ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX

- 18.01 Le salarié est requis de subir un examen

ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX

- 18.01 (suite) médical annuel; il le subit durant ses heures de travail et sans frais; il en est de même pour tout autre examen: immunisation ou traitements exigés par l'Employeur.
- 18.02 Le salarié acquiert, pour fins de compensation des absences-maladie, un montant égal à une journée et quart (1 1/4) régulière de travail, par mois de service écoulé, et ce au taux de salaire en vigueur à chaque mois correspondant.
- 18.03 Les montants ainsi obtenus par chaque salarié sont versés dans sa caisse maladie.
- Advenant une absence-maladie du salarié, sa journée maladie lui sera alors payée selon sa valeur au moment de la prise de la journée maladie, à même la caisse maladie du salarié.
- 18.04 La valeur des congés-maladie accumulés n'est pas accumulable d'année en année (1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre) et le solde en banque du salarié à la fin de l'année lui est remis avec sa paye de la semaine avant Noël.
- 18.05 Pour avoir droit au paiement de ses congés-maladie, le salarié informe l'Employeur de sa maladie, autant que possible dès la première journée de son absence. Le salarié informe son supérieur immédiat de son retour.
- 18.06 A la demande de l'Employeur, le salarié n'est tenu de produire un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables. Si l'Employeur le juge à propos, le salarié se soumet à un examen médical au bureau du médecin désigné par l'Employeur, ceci aux frais de l'Employeur.
- 18.07 Le salarié incapable de travailler par suite d'un accident autre qu'un accident de travail, bénéficie des dispositions du présent article.

ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX

- 18.08 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi dans les 12 mois qui précèdent la date du préavis prévu à l'article 18.09. Ce congé est sans solde
- 18.09 La salariée doit donner par écrit un préavis d'au moins 3 semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 18.10 La salariée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- 18.11 La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.
- A défaut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.
- 18.12 A la fin du congé de maternité, l'employeur réinstalle la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 18.13 L'Employeur accorde au salarié:
1. Trois (3) jours ouvrables de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frères, soeurs, époux, épouse, enfants.
  2. Un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion du décès de son beau-père, belle-mère, bru, gendre, belle-soeur, beau-frère et ses grands-parents.

ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX

- 18.13 (suite)
3. Un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, au choix du salarié.
  4. Trois (3) jours ouvrables de congé à l'occasion de son propre mariage.
  5. Une demi-journée de congé à un délégué du syndicat pour assister aux funérailles du père ou de la mère d'un(e) employé(e) ou d'une religieuse ainsi que pour l'époux ou l'épouse et pour l'enfant d'un(e) employé(e).  
La même clause s'applique dans le cas du décès d'un(e) employé(e) ou d'une religieuse de l'établissement.
- 18.14 Ces congés ne sont pas accordés, s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues dans la présente convention.
- 18.15 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 18.16 L'adhésion du salarié au régime d'assurance-groupe est facultative. Après trois (3) mois de calendrier de travail continu, tout employé peut adhérer à ce régime. (Voir Annexe.)
- 18.17 La contribution de l'Employeur est de cinquante pour cent (50%) de la prime totale du plan d'assurance-groupe existant.

ARTICLE 19 - PENSION - LOGEMENT - VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 19.01 L'établissement fournit au salarié un repas convenable le midi et le soir dont le prix ne pourra excéder deux dollars (2\$).
- 19.02 L'Employeur fournit au salarié un endroit approprié pour le dépôt de ses vêtements.

ARTICLE 19 - PENSION - LOGEMENT - VESTIAIRE ET SALLE  
(suite) D'HABILLAGE

19.03 L'Employeur fournit également, si nécessaire, un appartement convenable dans le but de permettre aux employés de changer de vêtements.

ARTICLE 20 - PAIEMENT DES SALAIRES

20.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

La semaine de travail, pour fins de calcul des heures travaillées s'effectuera du dimanche au samedi inclusivement.

20.02 Le salaire hebdomadaire distribué par chèque, le jeudi de chaque semaine est celui de la semaine précédente.

- 20.03
- a) Advenant une erreur sur la paye, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à la corriger en remettant au salarié l'argent dû. Toutefois, l'Employeur s'engage à corriger, dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, toute erreur de cinq (5,00\$) dollars et plus.
  - b) Advenant une erreur sur la paye, impliquant une somme versée en trop à un salarié par l'Employeur, la récupération de telle somme est effectuée sur les payes suivantes jusqu'à concurrence de dix pour cent (10%) du salaire brut ou selon tout autre mode convenu entre le salarié et l'Employeur.
  - c) Aucune retenue ne pourra être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il y ait eu négligence prouvée.

ARTICLE 20 - PAIEMENT DES SALAIRES

20.04 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

20.05 Ses gains sont calculés au pro-rata des heures travaillées.

20.06 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel sont versés sur chaque paye, et calculés de la façon suivante:

1. Congé annuel: 2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel à laquelle le salarié a droit.
2. Congé férié payé: 5% du salaire.
3. Congé-maladie: 6% du salaire.

ARTICLE 21 - CONTRAT A FORFAIT

21.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement, en partie ou en totalité des tâches accomplies par les salariés couverts par l'accréditation, 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 leurs contenus.
2. Il ne procède à aucune mise-à-pied, congédiement ou licenciement découlant directement ou indirectement de 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 22 -CLASSIFICATION ET SALAIRES

22.01

Aide générale de cuisine : (permanente, partielle.)

Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres;  
 qui peut être assignée à la préparation de repas légers;  
 qui prépare et fait le service à la cafétéria; qui dessert les tables;  
 qui fait l'entretien du matériel de la cuisine et de la cafétéria;  
 qui effectue d'une façon générale les travaux légers à la cuisine et à la cafétéria;  
 qui aide à la vaisselle.

1. Aide générale de cuisine permanente est celle qui travaille 40 heures semaine selon l'horaire rotatif établi et assume la responsabilité pour les fins de semaine.
2. Aide générale de cuisine partielle est celle qui travaille quand il y a présence d'élèves dans l'école et sur demande de l'employeur.

	86-07-05	87-07-05
1er échelon	7,95	8,37
2è échelon	8,20	8,62
3è échelon	8,45	8,87

22.02

Aide domestique:

Personne qui s'occupe des travaux lourds à la cuisine et à la cafétéria et qui voit à l'entretien des locaux attenants à la cafétéria.

	86-07-05	87-07-05
1er échelon	8,90	9,37
2è échelon	9,15	9,62
3è échelon	9,40	9,87

22.03

Préposé à l'entretien:

Personne qui est affectée au nettoyage et à la propreté de différents locaux et qui accomplit certains travaux de réparation ne nécessitant pas de carte de compétence.

	86-07-05	87-07-05
1 <sup>er</sup> échelon	9,39	9,88
2 <sup>e</sup> échelon	9,64	10,13
3 <sup>e</sup> échelon	9,89	10,38

22.04

Ouvrier d'entretien :

Les emplois d'ouvriers d'entretien comportent l'exécution d'une variété de travaux ayant trait à l'entretien préventif, physique et ménager des bâtiments, des terrains et des autres équipements.

	86-07-05	87-07-05
1 <sup>er</sup> échelon	10,40	10,95
2 <sup>e</sup> échelon	10,65	11,20
3 <sup>e</sup> échelon	10,90	11,45

22.05

Mécanicien de machines fixes:

Personne assignée à l'opération et/ou l'entretien général de machines fixes et de l'outillage mécanique tels que machine à vapeur ou chaudière et compresseurs d'air.

Cette personne est susceptible d'accomplir en plus d'autres travaux dans la maison et à l'extérieur.

	86-07-05	87-07-05
1 <sup>er</sup> échelon	10,96	11,53
2 <sup>e</sup> échelon	11,21	11,78
3 <sup>e</sup> échelon	11,46	12,03

ARTICLE 23-Durée

La présente convention collective sera effective à compter du cinq (5) juillet 1986, jusqu'au quatre (4) juillet 1988 et continuera de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

En FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants mandatés à ces fins, ont signé à Joliette, ce trentième jour du mois d'avril mil neuf cent quatre-vingt-six.

LES MELEZES

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LES MELEZES

Renée Carbonneau, C.N.D.Gervais LapointeAnnette Emond, C.N.D.Jean René Boivin

ASSURANCE-GROUPE

La Compagnie d'assurances Michel Robillard Inc. offre le minimum de couverture suivant:

- Assurance-vie: une fois le salaire;
- Mort accidentelle et mutilations: une fois le salaire;
- Médicaments: 90% - franchise 25\$;
- Paramédical: une fois par année par famille.

Prestations

- . 70% du salaire brut pendant vingt-six (26) semaines;
- . délai: un jour accident;  
sept (7) jours de maladie.

Prime

La prime qui correspond au coût de la prestation hebdomadaire (P.H.) sera payée entièrement par l'employé, même si ceci devait abaisser le pourcentage payé par l'Employeur en deça de 50%.

AIDE GENERALE DE CUISINE PARTIELLE

Pour le travail de fin de semaine, l'employeur peut avoir recours aux deux plus anciennes aides générales de cuisine à temps partiel. Ce temps de travail s'effectuera d'après une cédule rotative.

CLASSIFICATION DES EMPLOYES ACTUELS:

Les employés actuels sont considérés comme faisant partie du 3<sup>e</sup> échelon.