

No.

25391-01

NOM

Convent des Saints Nommes de
Jesus et de Marie

'82 JUL 30 11 26 *hcd*

PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: COUVENT DES SAINTS NOMS DE JESUS
ET DE MARIE
107 rue Notre-Dame,
L'EPIPHANIE, Québec,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part.

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 - FTQ
1165 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec,

Ci-après appelée: "L'UNION"

Partie de seconde part.

CENTRE PRE-ARCHIVAGE
1982 09 28
M.T.M.S.R.

ARTICLE 1 **DEFINITION DES TERMES**1.01 **Salarié à l'essai**

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période de probation est de soixante (60) jours de travail.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement il n'a pas droit à la procédure de grief. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

1.02 **Salarié régulier à temps complet**

Les mots "salarié régulier à temps complet" désignent tout salarié ayant terminé sa période d'essai et qui travaille normalement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

Un salarié qui a acquis son statut de salarié régulier à temps complet conserve en tout temps son statut à moins qu'il n'obtienne un poste au statut de salarié régulier à temps partiel.

1.03 **Salarié régulier à temps partiel**

Les mots "salarié régulier à temps partiel" désignent tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un salarié à temps partiel qui occasionnellement travaille toutes les heures prévues à sa classification conserve son statut de salarié à temps partiel.

1.04 **Poste**

"Poste" désigne l'assignation d'un salarié à des fonctions prévues à l'annexe "A".

1.05 **Poste temporairement dépourvu de son titulaire**

1. Lorsqu'un salarié cesse temporairement de travailler suivant l'une des dispositions de cette convention relatives aux congés et aux absences avec ou sans solde, le poste qu'il quitte est temporairement vacant. L'employeur peut combler temporairement ce poste. Au retour du salarié régulier, l'employeur lui remet son poste.

ARTICLE 2 **OBJET**

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

ARTICLE 3 **DISPOSITIONS GENERALES**

- 3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 3.02 L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

ARTICLE 4 **DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- 4.02 Il est entendu que l'exercice de ces droits de direction, d'administration et de gestion ne doit pas contrevenir à la convention collective.

ARTICLE 5 **ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION**

- 5.01 L'employeur reconnaît par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation du représentant de l'union.
- 5.04 Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

ARTICLE 5 **ACCREDITATION
ET CHAMP D'APPLICATION (suite)**

5.05 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

5.06 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

 Ce dossier comprend les documents suivants s'ils existent:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports disciplinaires;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- les rapports du bureau de santé au directeur du personnel ou son représentant concernant son état de santé.

5.07 Le fait qu'une, ou des personnes, non comprises dans l'unité d'accréditation remplissent un emploi et/ou une tâche, exercé par un syndiqué ne peut avoir pour effet de causer directement ou indirectement de mise à pied, de rétrogradation, de mise en disponibilité, de diminution de traitement parmi les salariés réguliers.

5.08 Suspension de plus de deux (2) jours.

 Dans les cas de suspension de plus de deux (2) jours, la procédure doit être la suivante:

1. La suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.
2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et au salarié, si celui-ci est présent, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire. Ces motifs sont invoqués dans un avis envoyé au salarié dans les cinq (5) jours du début de la suspension.

 Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être opposés à un salarié devant un arbitre.

ARTICLE 5**ACCREDITATION
ET CHAMP D'APPLICATION (suite)**

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, le salarié ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10 et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

5.08A

Congédiement

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de moeurs, la procédure à suivre est la suivante:

1. Le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.
2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et au salarié, si celui-ci est présent, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre formalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir par écrit au salarié à sa dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué le congédiement.

Copie dudit avis est également envoyée par l'employeur au syndicat.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être opposés à un salarié devant un arbitre.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, le salarié ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10, et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

**ARTICLE 5 ACCREDITATION
ET CHAMP D'APPLICATION (suite)**

Dans le cas de congédiement de nature criminelle ou de moeurs, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire.

Cependant, dans les cinq (5) jours du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé au salarié à sa dernière adresse connue et au syndicat.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

Le salarié ou le syndicat comme tel, s'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire, peut en appeler de la décision de l'employeur en recourant aux procédures de grief et d'arbitrage prévues par la convention collective.

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, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait éliminé de ses cadres.

Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7.

ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

7.01 L'employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues. Cette remise devra être faite au trésorier de l'union avant le quinze (15) du mois suivant. 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.

ARTICLE 7 **RETENUES SYNDICALES (suite)**

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

- 7.02 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations mensuelles.
- 7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du Travail 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 du Travail ou du Tribunal du Travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.
- Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.
- 7.04 L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaires, une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'embauchage, leur adresse et code postal, service, classification, salaire, numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8 **AFFICHAGE D'AVIS**

- 8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un (1) tableau servant exclusivement à des fins syndicales.
- 8.02 Le syndicat peut afficher sur ce tableau:
1. Tout avis de convocation d'assemblée du syndicat, signé par un représentant autorisé du syndicat, selon la formule convenue entre les parties.
 2. Tout autre document signé par un représentant autorisé du syndicat et préalablement soumis à l'employeur ou son représentant.
 3. Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9 LIBERTE D'ACTION

- 9.01 L'employeur reconnaît et accepte le protocole de représentativité syndicale suivant:
de 1 à 5 salariés: 1 délégué
1. L'employeur sera avisé dans les quinze (15) jours de la signature de la convention de l'identité du délégué.
- 9.02 Le délégué désigné par le syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales.
Le nombre total maximum des journées payées par l'établissement en vertu de la présente clause pour l'ensemble des salariés au service de l'employeur visé par l'accréditation est fixé comme suit:
de 1 à 5 salariés: 2 jours par année civile.
Ces jours ne sont ni cumulatifs ni monnayables.
- 9.03 Toute libération doit préalablement faire l'objet d'une entente entre les parties. L'employeur ne peut refuser sans raison valable.
- 9.04 A) Après entente avec l'employeur ou son représentant, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'institution durant les heures de travail toute personne couverte par l'accréditation sans perte de salaire pour celle-ci.
B) Les représentants intérieurs du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Après entente avec l'employeur, ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés à l'institution dans le cas de grief à discuter. Les représentants intérieurs du syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 9.05 A l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, l'intéressé et les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Cette libération n'excèdera pas le temps jugé nécessaire par l'arbitre.
- 9.06 L'union aura le droit de s'adjoindre un membre de l'unité de négociation pour participer aux négociations. Ce salarié ne subira aucune perte de salaire à cause de sa présence aux séances de négociation. Cette rémunération est limitée à deux (2) jours.

ARTICLE 10 PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

- 10.01 Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme "grief" comprend toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail prévues à la présente convention collective.
- 10.02 Le(s) salarié(s) seul(s) ou accompagné(s) d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à l'employeur, qui peut donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief. L'absence de réponse de l'employeur, dans les délais ci-haut prévus, équivaut au rejet du grief.
- 10.03 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.
- 10.04 Le dépôt du grief, selon le paragraphe 10.02, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.
- 10.05 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit suivant la procédure ci-haut décrite.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

- 11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en signifiant à l'autre partie un avis à cet effet.
- 11.02 A défaut, par le syndicat, de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par le salarié et le syndicat.
- 11.03 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.
- A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main- d'oeuvre.

ARTICLE 11 ARBITRAGE (suite)

- 11.04 En matière disciplinaire, lorsqu'un grief est soumis à un arbitre nommé en vertu des présentes, celui-ci peut:
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir le congédiement ou la suspension;
 - c) 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.
- 11.05 La décision de l'arbitre sera rendue dans les trente (30) jours de la dernière séance d'audition des parties.
- 11.06 La décision de l'arbitre sera finale et liera toutes les parties concernées. En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, d'amender ou d'ajouter au texte de la présente convention collective.
- 11.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés par les parties à parts égales.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée. L'ancienneté s'entend de la durée des services d'un salarié depuis sa dernière date d'embauche.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 12.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04 Au terme de sa période de probation, le salarié à temps partiel a acquis soixante (60) jours de travail d'ancienneté.
- 12.05 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.06 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet à l'intérieur d'une même période.

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)

- 12.07 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom
 - adresse
 - date d'entrée
 - classification
 - salaire
 - numéro d'assurance-sociale
 - statut (temps complet, partiel)
 - ancienneté.
- 12.08 Dans le même délai, l'employeur communique son ancienneté au salarié. Celui-ci a soixante (60) jours pour demander la correction de son ancienneté s'il y a lieu.
- 12.09 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- 1- mise à pied pendant douze (12) mois;
 - 2- absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
 - 3- absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents du travail;
 - 4- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
 - 5- congé de maternité prévu à la présente convention.
- 12.10 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service si elle remonte à moins de douze (12) mois.
- Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et computés au fur et à mesure.
- 12.11 Le salarié conserve son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)

- 12.12 A) Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1- abandon volontaire de son emploi;
 - 2- dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions de cet alinéa;
 - 3- renvoi;
 - 4- refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les cinq (5) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
 - 5- mise à pied excédant douze (12) mois;
 - 6- absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
 - 7- absence de son travail sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable pour une période de cinq (5) jours consécutifs de travail.

ARTICLE 13 ANNES D'EXPERIENCE ANTERIEURE

L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il y a avantage à embaucher les candidats les mieux qualifiés et spécifiquement ceux possédant du service antérieur dans l'établissement.

ARTICLE 14 SECURITE D'EMPLOI

Sauf en cas de force majeure, comme dans le cas d'incendie, (la fermeture de l'établissement ne constitue pas un cas de force majeure), l'employeur qui procède à une mise à pied (autre qu'une mise à pied temporaire) accorde au salarié les bénéfices suivants:

- 1- Un avis de mise à pied de deux (2) semaines pour les salariés ayant terminé leur période d'essai et justifiant moins d'un (1) an de service.
- 2- Un avis de mise à pied de trois (3) semaines pour les salariés pouvant justifier d'au moins un (1) an de service et moins de cinq (5) ans de service.
- 3- Un avis de mise à pied de quatre (4) semaines pour les salariés pouvant justifier de cinq (5) ans de service et plus.
4. A défaut de donner ces avis préalables, l'employeur s'engage à verser au salarié concerné, l'équivalent de la rémunération que ce dernier aurait reçue au cours de la période susmentionnée.
5. Une prime de séparation correspondant à une (1) semaine de salaire par année de service jusqu'à concurrence de six (6) semaines.
6. Le salarié régulier à temps partiel reçoit une prime de séparation calculée au prorata du temps travaillé pour chacune des dernières années impliquées dans le calcul de la prime.
7. Cette prime est basée sur le salaire de l'année en cours, au moment de la mise à pied.

ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

- 15.01 Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu à la présente convention est:
- trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) par jour de travail.
- 15.02 Aux fins des présentes, les mots "Fins de semaine", signifient le samedi et le dimanche.

ARTICLE 15 **HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL (suite)**

- 15.03 Le temps alloué pour le repas est de soixante (60) minutes non payées.
- Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.
- 15.04 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées par 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 allouée pour les repas. Le moment de ces périodes de repos est déterminé par l'employeur.
- 15.05 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours de repos complets et continus par semaine.
- Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 16 **TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

- 16.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la demande de l'employeur ou son représentant, est considéré comme temps supplémentaire.
- 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.
- 16.02 Tout travail fait en plus de la journée normale de travail ne sera pas considéré comme temps supplémentaire si ce temps est remis au salarié lors de la dernière journée de travail de la semaine.
- 16.03 Si du travail est effectué en temps supplémentaire un jour férié, il est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées au taux double du salaire régulier, sans possibilité d'application de l'article 16.02, et ce, en plus du paiement du congé.
- 16.04 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement il reçoit une rémunération minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire sans possibilité d'application de l'article 16.02.
- 16.05 L'employeur n'exigera pas des salariés qu'ils demeurent en disponibilité.

ARTICLE 17 CONGES FERIES PAYES

- 17.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) douze (12) congés fériés, soit: dix (10) jours complets et deux (2) après-midi.
1. Confédération
 2. Fête du Travail
 3. Action de Grâces
 4. Veille de Noel (à compter de midi)
 5. Noel
 6. Lendemain de Noel
 7. Veille du Jour de l'An (à compter de midi)
 8. Jour de l'An
 9. Lendemain du Jour de l'An
 10. Vendredi-Saint (ou Lundi de Pâques)
 11. Fête de Dollard
 12. Fête Nationale.
- 17.02 Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les deux (2) semaines qui précèdent ou suivent le jour du congé férié.
- Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.
- (Exemple: si un salarié gagne \$10.00 par jour de travail, il reçoit d'abord \$10.00 pour le congé férié (taux régulier) plus \$20.00 pour le congé férié travaillé (taux double). Il reçoit donc au total \$30.00 (trente dollars) pour le congé férié et sa journée de travail).
- 17.03 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les salariés ne perdent pas ce congé.
- 17.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.
- 17.05 L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.
- 17.06 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 18 **QUANTUM DE VACANCES**

- 18.01 Le salarié ayant moins d'un an de service au 30 avril a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables (deux semaines payées).
- Le salarié ayant droit à moins de cinq (5) jours de congés payés peut compléter une semaine (sept (7) jours de calendrier) à ses frais.
- Le salarié ayant un (1) an de service au 30 avril a droit à deux (2) semaines de congés annuels payés.
- Le salarié ayant trois (3) ans de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés.
- 18.02 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 18.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- Le salarié ayant dix (10) ans de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congés annuels payés.
- 18.04 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il devra en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances.
- L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.
- 18.05 Le salarié suggère la date à laquelle il souhaite prendre ses vacances avant le 30 avril et il en avertit son employeur par écrit.
- L'employeur détermine par écrit la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté.
- 18.06 Le congé annuel de deux (2) semaines et moins se prend de façon continue, à moins de demande contraire faite par le salarié, auquel cas l'employeur fournira par écrit au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus.

ARTICLE 18 QUANTUM DE VACANCES (suite)

- 18.07 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 18.08 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant dernière paie qui précède son départ en congé annuel.
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paye.
- 18.09 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.

ARTICLE 19 CONGES-MALADIE

- 19.01 A) Tous les salariés bénéficieront pour chaque période allant du 1er juin d'une année civile au 30 mai de l'autre année, d'un (1) jour ouvrable de congé-maladie par mois de service rémunéré jusqu'à concurrence de dix (10) jours. Ces dix (10) jours sont utilisables dès le premier mois.
- B) Les jours de maladie au crédit d'un salarié à la date de la signature de la convention demeurent à son crédit et subordonnément aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités par la suite viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés ou payés conformément à l'article 19.03 sont soustraits du total accumulé.
- 19.02 Le salarié qui quitte le service de l'employeur en ayant utilisé plus de congés-maladie qu'il n'en a accumulés, en vertu de 19.01 A), doit en rembourser l'équivalent à l'employeur avant son départ. Cette récupération peut se faire à même la dernière paie ou la paie de vacances du salarié.
- 19.03 Au 1er juin de chaque année, le salarié qui n'a pas utilisé au complet ses jours de congés-maladie reçoit au plus tard le 15 juin le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés.
- 19.04 Au départ du salarié, ses jours de congés-maladie, accumulés et non utilisés lui sont payés. En cas de décès du salarié, ledit solde est versé à ses héritiers légaux.
- 19.05 Les salariés en période de probation ne pourront utiliser leurs jours de congés-maladie. Cependant, une fois leur période de probation terminée, ils recevront crédit suivant les dispositions de l'article 19.00.

ARTICLE 19 CONGES-MALADIE (suite)

- 19.06 En congé-maladie, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, pour le nombre de jours disponibles dans sa banque de congés-maladie. A l'épuisement des congés-maladie prévus aux présentes, le plan d'assurance accepté par l'employeur et les salariés (annexe "B") s'applique conformément aux délais qui y sont prévus.
- 19.07 Le salarié doit informer l'employeur de sa maladie, aussitôt que possible.

A la demande de l'employeur, et à l'exception des cas d'abus le salarié ne doit produire un certificat médical de son médecin traitant que pour les absences de plus de trois (3) jours, lequel certificat peut être contrôlé par l'employeur.

ARTICLE 20 AVANTAGES SOCIAUX

- 20.01 Chaque salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 20.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Elle peut cesser de travailler à compter du septième (7e) mois de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement, après avoir avisé l'employeur dans les meilleurs délais. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de celle-ci devient incompatible avec les exigences de son travail. L'employeur devra assumer le fardeau de prouver l'incompatibilité de santé de la salariée.
- 20.03 La salariée doit aviser l'employeur de son désir de reprendre le travail dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent l'accouchement et doit le reprendre entre le 45e et le 120e jour suivant l'accouchement; cependant, la période totale d'absence ne devant pas dépasser six (6) mois de calendrier.

La salariée pourra demander une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut dépasser six (6) mois de la date de l'accouchement. Si la salariée ne revient pas au travail dans ce délai, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical à cet effet.

ARTICLE 20 AVANTAGES SOCIAUX (suite)

- 20.04 Pendant le congé de maternité et l'extension s'il y a lieu, l'ancienneté s'accumule comme si la salariée était demeurée au travail.
- 20.05 A la fin d'un congé de maternité, la salariée a droit de reprendre son poste habituel et si son poste a été aboli, tout poste équivalent auquel son ancienneté lui donne droit.
- 20.06 A son retour, la salariée se verra attribuer le salaire qu'elle aurait eu si elle avait travaillé sans interruption.
- 20.07 L'employeur accorde à la salariée ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'accouchement, un montant forfaitaire, d'un montant égal à celui de la prestation de maternité qu'elle recevrait de l'assurance-chômage et ce pour une période de deux (2) semaines, de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-chômage. Ce bénéfice s'applique à toute salariée qui revient au travail.
- 20.08 La salariée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par sa banque de maladie.
- 20.09 Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, la salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de la protection prévue au régime de garantie de salaire.
- 20.10 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le dixième (10e) jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison.
- 20.11 L'employeur accorde au salarié:
1. Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, époux, épouse, enfants.
 2. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et ses grands-parents, de son beau-père, belle-mère, bru et gendre.
 3. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de la naissance de son enfant.
 4. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 20 AVANTAGES SOCIAUX (suite)

5. Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.
- 20.12 Pour fins de calcul, les congés mentionnés au paragraphe 20.11 (1) ont comme point de départ la date du décès. Les congés mentionnés au paragraphe 20.11 (2) ont comme point de départ la date du décès ou de l'enterrement, au choix du salarié.
- 20.13 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 20.11, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.
- 20.14 Dans le présent article, les mots "jour de calendrier de congé" veulent dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 20.15 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le responsable du personnel et produit, à la demande de ce dernier et dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.16 Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.
- 20.17 L'employeur peut accorder au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour motif sérieux.
- 20.18 L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande, un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.

ARTICLE 21 ASSURANCE - VIE

Le plan d'assurance actuellement en vigueur à l'établissement s'applique intégralement.

ARTICLE 22 PAIEMENT DES SALAIRES

- 22.01 Sur le talon du 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.
- 22.02 Sur demande du salarié, l'employeur communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse.
- 22.03 Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque ou par mandat de banque au plus tard le jeudi, selon le régime établi dans l'établissement, à tous les salariés régis par l'accréditation.
- 22.04
1. Advenant une erreur sur la paye, de cinq dollars (\$5.00) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, en remettant au salarié l'argent dû.
 2. 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 de la part de celui-ci.
- 22.05 Advenant une erreur sur la paye, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur ne dépassera pas 30% du salaire net de du salarié pour chacune des paies.
- Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur au salarié.
- 22.06 L'employeur, pourvu qu'il soit prévenu au moins une (1) semaine à l'avance lors du départ d'un salarié, remet à ce dernier son chèque de paie et les avantages sociaux qui lui sont dus.
- Dans le cas où le salarié ne donne pas semblable avis dans les délais ci-haut mentionnés, l'employeur n'est pas tenu de lui remettre son salaire et ses avantages sociaux le jour même de son départ.
- 22.07 Le salarié régulier à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention.
- 22.08 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 22.09 Les avantages sociaux du salarié à temps partiel se calculent et se paient au prorata du temps travaillé et de la même façon que ceux du salarié à temps complet.

ARTICLE 22 **PAIEMENT DES SALAIRES (suite)**

- 22.10 L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié dans l'établissement, pourvu que le salarié ait respecté le délai prévu à l'article 22.06.
- 22.11 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 23 **CONTRAT D'ENTREPRISE**

(contrat à forfait)

Aucun contrat entre l'employeur et un tiers ne peut avoir pour effet directement ou indirectement, de causer une ou plusieurs mises à pied, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les salariés réguliers, ni de réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier.

ARTICLE 24 **CLASSIFICATION ET TITRES D'EMPLOI**

L'employeur paie aux salariés pour leur classification les taux de salaire apparaissant à l'annexe, laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 25 **EMPLOIS NON PREVUS**

Si, au cours de la durée de cette convention, une tâche nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans la présente nomenclature des emplois, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la définition et le salaire. A défaut d'entente, la procédure de règlement de grief s'applique.

ARTICLE 26 **ALLOCATION DE DEPLACEMENTS**

L'employeur convient d'éviter de requérir un salarié d'utiliser son véhicule personnel dans l'exécution de ses fonctions. Le cas échéant l'employeur donnera au salarié une allocation de déplacement de \$0.23 du kilomètre.

ARTICLE 27 DUREE ET RETROACTIVITE

- 27.01 La présente convention collective a effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 août 1984.
- 27.02 Pour couvrir la période du 1er août 1981 à la date de la signature, l'employeur verse à chaque salarié à son emploi à la date de la signature, le montant forfaitaire global apparaissant à l'annexe "A".
- 27.03 Les lettres d'entente et l'annexe à la présente convention en font partie intégrante.
- 27.04 Il est entendu que la présente convention collective de travail signée entre les parties s'applique intégralement et totalement à tous les salariés représentés par l'Union des Employés de Service, Local 298, FTQ, travaillant au 107 rue Notre-Dame à l'Epiphanie à la date de sa signature.
- 27.05 La présente convention collective prend effet à compter de la signature et du dépôt en cinq (5) copies de la dite convention prévu par le Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 28^e jour du mois de *juillet* 1982.

COUVENT DES SAINTS NOMS
DE JESUS ET DE MARIE

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298 - F.T.Q.

Estelle Royette, s.m.j.m.

Daniel Lynn

ANNEXE "A"

Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

Aide-cuisinier(ère)

Personne qui, sous la direction du cuisinier(ère) aide à préparer ou à cuire les aliments. Elle voit aussi à l'entretien et à la propreté générale des lieux. Elle peut aussi être assignée à la préparation de repas légers. Elle est aussi affectée à l'ouvrage général dans la cuisine.

26-07-8225-07-83

\$5.00/h

\$5.50/h

Conformément à l'article 27.02: \$300.00

Journalier d'entretien

Personne qui s'occupe des travaux suivants: nettoyage et maintien de la propreté à l'établissement. Elle exécute aussi du déplacement de mobilier, transport d'article etc... Tout en ne détenant pas une carte de compétence, accomplit certains travaux de réparation et d'entretien, de nature générale.

01-08-8201-08-83

\$6.00

\$6.50

Conformément à l'article 27,02: \$550.00

Le syndicat reconnaît que les montants forfaitaires globaux ci-haut prévus ont été payés avant la date de signature des présentes.