

AN<sup>o</sup> M 10077-01-02

DÉPÔT

Dépôt N<sup>o</sup>: 8 5 0 2 0 9 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

02292-1

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	M-10077-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-01-31	85-02-07		85-01-31	86-06-30	14

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des Employés de Service local 298 - F.T.Q. Att.: M. Aimé Gohier 1665 rue Rachel Est Montréal, Qué H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant Le Collège Marie de France et ses annexes 4635 Ch. de la Reine Marie Montréal, Qué H3W 1W3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 8050 (10) Affiliation 7

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Collège Marie de France. 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 /sg <i>cl</i>	85-02-18

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

10077-03 (10077-01-02)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LE COLLÈGE MARIE DE FRANCE  
ET SES ANNEXES  
4635 Chemin de la Reine Marie,  
MONTREAL, Québec.

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part.

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE  
LOCAL 298, F.T.Q.  
1665 est, rue Rachel,  
MONTREAL, Québec.

Ci-après appelée "L'UNION"

Partie de seconde part.

ARTICLE 1      **BUT**

- 1.01            Le but visé par la présente convention collective de travail est de déterminer et de favoriser de bonnes conditions de travail pour les salariés régis par les dispositions des présentes.
- 1.02            L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec justice et l'union s'engage à les encourager à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 2      **RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.01            L'employeur reconnaît par les présentes l'union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Bureau du Commissaire général du travail, lequel se lit comme suit:
- "Tous les préposés à l'entretien et employés de la cuisine, salariés au sens du Code du travail".
- 2.02            A propos des conditions de travail, l'employeur et un salarié ne peuvent convenir d'une entente qui soit dérogatoire aux stipulations de la présente convention collective, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de l'union, par l'intermédiaire de son ou ses mandatés.
- 2.03            L'employeur avisera, par écrit, l'union de tout congédiement et suspension, le jour même de toute telle décision en accompagnant tel avis de la substance des motifs de la décision en question.
- 2.04            Les employés exclus des unités de négociations ne rempliront aucun emploi régi par les certificats d'accréditation ce qui aurait pour effet de créer des mises à pied.

ARTICLE 3      **DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01            Il est entendu que l'employeur conserve son droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion subordonnées aux termes de la présente convention collective.

**ARTICLE 4**      **DEFINITION DES TERMES**

- 4.01      Les mots "salarié à l'essai" désignent tout salarié en voie de se qualifier pour devenir salarié régulier et qui n'a pas complété trente (30) jours de travail aux termes de la présente convention depuis sa dernière date d'entrée en service, et ce, à l'intérieur d'une période de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Les salariés à l'essai ont droit aux avantages prévus à la convention collective, mais ne peuvent recourir à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.
- 4.02      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 sa classification.
- 4.03      Les mots "salarié régulier à temps partiel" désignent tout salarié ayant terminé sa période d'essai et qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification.
- Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention. Toutefois, son salaire est calculé et payé au prorata de ses heures travaillées selon les échelles de salaires prévues à la présente convention. De plus, les bénéfices marginaux du salarié régulier à temps partiel sont ceux mentionnés ci-dessous, payables sous forme de pourcent (%) et versés sur chaque paie.
- 4.04      Le mot "conjoint" signifie celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans (lire un (1) au lieu de trois (3) dans le cas où un enfant est issu de l'union) avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- 4.05      En cas d'exception, la période de probation de trente (30) jours de travail d'un salarié sera suspendue pour la durée des absences autorisées ou motivées.
- 4.06A      "POSTE" désigne une assignation particulière d'un employé à temps complet ou à temps partiel aux tâches d'une des fonctions prévues aux présentes, exécutées à l'intérieur d'un service et d'un quart de travail déterminés. Normalement, un employé est assigné à un édifice particulier.

ARTICLE 4      **DEFINITION DES TERMES (suite)**

4.06B      Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- congé annuel (vacances)
- congé férié
- congé maternité
- maladie ou accident
- activités syndicales
- congé sans solde
- période d'affichage (article 10.05)
- congés sociaux.

L'employeur devra si le besoin s'en fait sentir combler le poste à même la liste d'employés s'étant déclarés disponibles pour travailler en dehors de leur équipe régulière de travail.

4.07      Si l'employeur rappelle un employé, il devra dans un tel cas, lui fournir au moins trois (3) heures de travail, payées en conformité avec l'article 12 de la présente convention collective.

4.08      Les employés seront appelés par ordre d'ancienneté; un employé qui refuse en trois (3) occasions d'accepter le rappel, sera rayé de ladite liste de rappel.

4.09      La liste de rappel comprend les salariés qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

4.10      Dans l'éventualité où cette absence est de plus de deux (2) jours, l'employeur pourra combler le poste en engageant un employé temporaire. Il devra alors aviser l'union de ce fait en lui faisant parvenir un avis comprenant les indications suivantes:

- identité du poste
- nom du titulaire
- durée possible de l'emploi
- salaire.

ARTICLE 5      **SECURITE SYNDICALE**

5.01      A- Tout salarié régulier, membre en règle de l'union au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviennent par la suite, devront maintenir leur adhésion à l'union pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

**ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE (suite)**

B- Tous les nouveaux salariés, dans les trente (30) jours de calendrier, suivant la date de leur premier jour de travail devront devenir membres de l'union comme condition de maintien de leur emploi.

5.02 L'employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié parce que l'union l'aura éliminé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié restera soumis aux stipulations de l'article 6, paragraphe 1, des présentes.

**ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE**

6.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention, devront verser à l'union un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le congrès de l'union, et l'employeur s'engage à retenir et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues, chaque mois au bureau de l'union.

6.02 L'employeur s'engage à fournir à l'union une fois par mois, une liste des nouveaux salariés, leur département et une liste des départs.

6.03 L'employeur s'engage à respecter et à appliquer les termes de la politique des cotisations syndicales que lui fournit l'union moyennant un préavis de trente (30) jours.

6.04 Si un employé est absent avec permission, en vacances ou malade, au temps de son initiation, cotisation et/ou prélèvements spéciaux, cette dite déduction devra être faite à la première paie qu'il recevra immédiatement après son retour au travail.

**ARTICLE 7 AFFICHAGE D'AVIS**

7.01 L'employeur mettra à la disposition de l'union des tableaux fermés qui serviront exclusivement à des fins syndicales.

7.02 Aucun document ne sera ainsi affiché et distribué dans ou sur la propriété de l'employeur, sans avoir été au préalable, soumis à la personne en charge du personnel ou son représentant.

7.03 L'emplacement et le nombre du ou des tableaux devra être déterminé par voie de négociation dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention. Il devra y avoir un minimum d'un tableau par établissement de l'employeur.

**ARTICLE 8 LIBERTE D'ACTION**

- 8.01 L'union fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le nom de ses officiers locaux, de ses délégués, de ses représentants locaux et des membres du comité de griefs. Elle communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.
- 8.02A) Sur demande écrite de l'union reçue par l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, un congé sans solde sera accordé à un représentant de l'union dûment autorisé afin qu'il assiste aux assemblées du comité aux conférences de l'union ou lorsque les affaires de l'union nécessiteront sa présence. Ledit avis devra spécifier la durée approximative de l'absence.
- Les deux délégués, membres du comité de négociation seront libérés avec solde pour les séances de négociations.
- 8.02B) Les délégués désignés par le syndicat peuvent s'absenter de leur 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 du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés au service de l'employeur visé par l'accréditation est fixé à cinq (5) jours par année.
- 8.03 Les délégués de l'union pourront, sur demande écrite de l'union, reçue par l'employeur au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire pour accomplir des fonctions syndicales relatives aux négociations. Le nombre de ces délégués ne devra pas dépasser trois (3) et ils devront être de département différent, et de classification différente.
- 8.04 Les cédules de travail de ces délégués ne seront en aucune façon modifiées du fait desdites libérations.
- 8.05 Le représentant extérieur de l'union pourra rencontrer dans les lieux mêmes de travail et dans un endroit réservé à cette effet, durant les heures de travail, lorsque nécessaire, toute personne couverte par le certificat d'accréditation syndicale. La personne en charge du personnel et le représentant extérieur de l'union devront s'entendre quant à la date et au lieu de ces rencontres.

ARTICLE 8      LIBERTE D'ACTION (suite)

- 8.06            Dans le cas de règlement de griefs ou d'enquêtes relatives aux conditions de travail, le ou les représentants d'atelier seront autorisés lorsque nécessaire, sur demande à la personne en charge du personnel ou à sa représentante à s'absenter de leur travail. Cette absence sera sans perte de salaire.
- 8.07            Des représentants de l'union pourront rencontrer la direction sur rendez-vous durant les heures de travail.

ARTICLE 9      PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 9.01            Tout grief, dispute, malentendu, pourront être soumis à la procédure suivante:
- Tout employé ou groupe d'employés ou l'union ayant un grief devra, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la connaissance de l'incident, le soumettre par écrit, à la personne agissant comme directrice du personnel qui devra répondre par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 9.02            Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 9.01, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet.
- A défaut par le syndicat, de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les trente (30) jours du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par le salarié et le syndicat.
- 9.03            Les parties procèdent devant un arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitre du Conseil consultatif du travail et de la Main-d'oeuvre.
- 9.04            A la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief.
- 9.05            Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont défrayés de la façon suivante: 50% par l'union et 50% par l'employeur.

**ARTICLE 10 ANCIENNETE****10.01 Définition de l'ancienneté:**

Aux fins de cette convention, l'ancienneté est définie comme la durée de service continu d'un employé, conformément aux définitions des termes exposés en l'article 4, le tout exprimé en années, en mois et en jours de calendrier.

**10.02 Le droit d'ancienneté sera reconnu après l'expiration de la période de probation. Après cette période, ce droit sera acquis et produira tous ses effets rétroactivement au premier jour d'emploi.****10.03 Conservation et accumulation de l'ancienneté.**

Un employé conserve et accumule son ancienneté et tous les privilèges que celle-ci lui confère, à moins qu'il ne la perde pour les raisons suivantes:

- a- abandon volontaire de son emploi;
- b- congédiement pour cause juste et suffisante;
- c- mise à pied pour plus de 12 mois;
- d- refus, sans motif suffisant, de reprendre le travail dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis, par courrier recommandé, envoyé à la dernière adresse indiquée, de son rappel au travail par l'employeur;
- e- absence de plus de 5 jours consécutifs sans préavis ou motif suffisant.

**10.04 Liste d'ancienneté**

Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite chaque année, au plus tard au 1er avril, l'employeur remet à l'union la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- |                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| - nom              | - salaire                 |
| - adresse          | - no. d'assurance sociale |
| - date d'entrée    | - statut (temps complet,  |
| - service          | temps partiel)            |
| - titre d'emploi   | - ancienneté              |
| - quart de travail |                           |

**ARTICLE 10 ANCIENNETE (suite)****10.05 Affichage des tâches**

Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours ouvrables. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage à l'union.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- le titre et le libellé apparaissant à la convention
- le salaire
- le service ou le département
- l'endroit de travail
- la période d'affichage
- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel)
- le quart de travail (à titre indicatif).

10.06 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de la demande est transmise par l'employeur à l'union.

10.07 L'employé qui a fait application et qui a le plus d'ancienneté et les qualifications nécessaires obtiendra le poste ainsi affiché.

10.08 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination à l'union.

10.09 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. 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, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

10.10 Aucun employé ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert sauf si cette promotion ou ce transfert a été obtenu suite à un affichage des tâches en conformité avec l'article 10.05.

**ARTICLE 10 ANCIENNETE (suite)****10.11 Mise à pied**

Au cas de mise à pied, les employés visés devront recevoir un avis écrit d'au moins un mois de la part de l'employeur. Ce dernier devra également en aviser l'union, en lui accordant le même délai. Le cas échéant, les employés ayant le moins d'ancienneté seront d'abord mis à pied. Dans le cas de rappel au travail, les employés retourneront au travail dans l'ordre inverse des mises à pied, c'est-à-dire que les employés ayant le plus d'ancienneté seront rappelés les premiers. Et tel rappel au travail par l'employeur se fera au moyen d'un avis par courrier recommandé, à la dernière adresse indiquée de l'employé, mentionnant l'ensemble des faits pertinents à son retour au travail.

**ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL**

- 11.01 A- La semaine régulière de travail pour tous les salariés assujettis à la présente convention sera de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de travail au collège du lundi au vendredi.
- B- Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche.
- 11.02 Les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée normale de travail. L'employeur devra attribuer ces périodes de repos intercalaires aux salariés, mais les salariés ne pourront prendre lesdites 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.
- 11.03 Le temps alloué pour les périodes de repas, sans paie, est d'un minimum de trente (30) minutes et d'un maximum d'une (1) heure.
- 11.04 Pour la durée de la présente convention, les salariés dont les heures de travail coïncident avec la période normale d'un repas auront droit de prendre ce repas à la cafétéria et sans frais. Il est cependant convenu que ce bénéfice sera limité à un repas par jour. Cependant, l'employeur ne fournira pas de repas pendant la période estivale et pendant les vacances de Pâques, de Noël et les autres congés de courte durée, il pourra ne fournir qu'un repas froid.

ARTICLE 12    **TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

- 12.01    Tout travail fait à la demande de l'employeur en plus des heures et des journées prévues à l'article 11.01 sera considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.
- 12.02    Tout temps supplémentaire sera fait par les employés qualifiés qui font normalement ce travail, et sera réparti sur une base de rotation de façon à obtenir une répartition équitable de ce surtemps entre les employés.
- 12.03    S'il y a un rappel au travail alors que l'employé a terminé sa période normale de travail depuis quinze (15) minutes, tel employé sera rémunéré au taux de temps et demi, avec une garantie de trois (3) heures à ce taux.

ARTICLE 13    **EGALITE DE TRAITEMENT, LIBERTE CIVILE ET PRESCRIPTION**

- 13.01    Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.
- Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.
- 13.02    Prescriptions: aucune offense ne peut être opposée à un employé après un an de sa commission, pourvu qu'il n'y ait eu de répétition de l'acte reproché durant cette période.

ARTICLE 14 FETES CHOMEES ET PAYEES

14.01 a) L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année les jours de congés garantis, chômés et payés suivants:

- La Veille du Jour de l'An
- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- Une (1) fête légale en mai
- La Saint-Jean Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- La Toussaint (congé mobile)
- La Veille de Noël
- Le Lendemain de Noël
- Le Jour de Noël

b) de plus, l'employeur accorde un (1) jour de congé payé à tous les salariés à l'occasion des congés des étudiants pour le carnaval annuel.

14.02 Lorsque la célébration de l'un ou de l'autre des jours de congés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.

En l'absence de telle proclamation, les congés ci-haut décrits peuvent être reportés ou devancés par entente mutuelle. Par ailleurs, la Toussaint (congé mobile) sera observée et chômée lors de la fermeture en même temps que le reste du collègue.

14.03 Si un salarié est tenu de travailler durant l'un des jours fériés susmentionnés, l'employeur convient de le rémunérer au taux de salaire de temps et demi en plus du salaire au taux régulier auquel il a droit pour tel jour férié.

ARTICLE 15 CONGES SPECIAUX

15.01 A- Trois (3) jours de congés avec solde seront accordés à un salarié qui aura un minimum d'un (1) an d'ancienneté, à l'occasion de son mariage.

B- Cinq (5) jours de congés avec solde seront accordés au salarié à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: conjoint, enfant.

ARTICLE 15 CONGES SPECIAUX (suite)

- C- Trois (3) jours de congés avec solde seront accordés au salarié à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, bru et gendre.
- D- Deux (2) jours de congés avec solde seront accordés au salarié à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: grands-parents.
- E- Deux (2) jours de congés avec solde seront accordés au salarié à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant.

15.02 Ces congés sont accordés entre la date du décès et celle des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables et que l'employé assiste aux funérailles. Cependant, un employé qui ne peut assister aux funérailles à cause de la distance de son lieu de résidence et l'endroit des funérailles ne perd pas ses congés s'il fournit la preuve du décès à son employeur.

Deux jours additionnels de congé avec solde sont accordés au salarié devant se rendre à plus de cent cinquante (150) kilomètres de Montréal.

15.03 Ces congés ne sont pas accordés s'il coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention collective.

15.04 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiatement et/ou la direction du personnel et produire sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

15.05 Dans le présent article, "journée de congé" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

15.06 L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour motif sérieux.

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

**ARTICLE 16 VACANCES****16.01 Quantum de vacances**

Tout salarié régi par la présente convention a droit, si à partir de sa dernière date d'embauchage:

A- Il a moins d'un (1) an de service, au 30 avril à une (1) journée de vacance payée pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

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

B- Il a au moins un (1) an de service, au 30 avril, à trois (3) semaines de congés annuels payés.

C- Il a au moins trois (3) ans de service, au 30 avril, à quatre (4) semaines de congés annuels payés.

D- Il a au moins huit (8) ans de service, au 30 avril, à cinq (5) semaines de congés annuels payés.

16.02 Un salarié a droit à un jour supplémentaire de vacances, qui s'ajoutera à sa période de vacances normales, pour chaque jour férié prévu à la présente convention qui tombe pendant telle période de vacances.

16.03 Les vacances de tous les salariés sont prises entre le 15 juin et le 1er septembre, à moins d'entente entre les parties.

16.04 La rémunération du congé annuel est remise au salarié sur un chèque de paie séparé avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

16.05 La période de service continu donnant droit aux vacances ci-haut mentionnées, s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

16.06 L'ancienneté dans le collège, mais appliquée par classification dans le département, servira de critère pour le choix des dates de vacances.

16.07 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il aura droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.

16.08 Pour le salarié à temps partiel, il reçoit 2% pour chaque semaine de vacances auquel il a droit.

ARTICLE 17    **SECURITE SOCIALE**

17.01            Examen médical: l'examen médical annuel, de même que les différentes immunisations exigées par l'employeur, seront sans frais pour l'employé.

17.02            **Congés de maladie**

Tout salarié au service de l'employeur, à la date de la signature de la présente convention a droit à un jour et demi (1 1/2) ouvrable de congé maladie payé, par mois de service.

17.03            **Accumulation et paiement**

Les jours de congé maladie s'accumuleront de mois en mois et seront remboursables de la façon ci-après indiquée dans l'éventualité où ils ne sont pas utilisés par le salarié.

Tout salarié au service de l'employeur recevra paiement des jours de maladie accumulés au cours de chaque année de la convention collective, de la façon suivante:

- a) au 31 décembre de chaque année: paiement des jours accumulés entre le 1er juillet et le 31 décembre de la même année;
- b) au 30 juin de chaque année: paiement des jours accumulés entre le 1er janvier et le 30 juin de la même année.

17.04            **Certificat médical**

Le salarié doit informer l'employeur de sa maladie, autant que possible, dans la première journée de son absence pour avoir droit au paiement et, à son retour au travail, se présenter au responsable du personnel ou son représentant. Advenant une absence de plus de trois (3) jours pour raison de maladie, le salarié doit présenter un certificat médical motivant son absence maladie.

17.05            **Accident de travail**

Le salarié incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur est régi par les stipulations du présent article, sous réserve des dispositions suivantes:

- A- Pendant les premiers soixante (60) jours de son incapacité totale, l'employeur ne peut être tenu de lui payer, en vertu du présent article, que la différence entre le montant de son salaire régulier et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi des accidents de travail.

**ARTICLE 17 SECURITE SOCIALE (suite)**

Les sommes payées en vertu du présent paragraphe sont proportionnellement déduites de la réserve de congés maladie du salarié. En cas d'insuffisance de ladite réserve, l'employeur ne sera pas tenu d'effectuer les paiements prévus à ce paragraphe.

- B- Pendant la durée de son incapacité totale qui excède les premiers soixante (60) jours, et pour une période ne dépassant pas un (1) an, l'employeur lui paiera la différence entre le montant de son salaire régulier et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi des accidents de travail. Les sommes payées en vertu du présent paragraphe ne sont pas imputables à la réserve de congés maladie du salarié.

Aux fins du présent paragraphe, un salarié est totalement incapable tant qu'il reçoit, en vertu de la Loi des accidents du travail, une indemnité pour incapacité totale.

- 17.06 Un comité sécurité-santé formé de membres du Local 298 et de représentants de l'employeur siégeront au besoin.

**ARTICLE 18 CONGÉ DE MATERNITÉ**

- 18.01 Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement, lequel certificat peut être contrôlé par le médecin en charge du Bureau de santé du personnel.

La durée du congé s'établit comme suit:

- 1) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandations de son médecin traitant, mais elle devra cesser de travailler à compter du début du 8e mois de sa grossesse, c'est-à-dire, soixante (60) jours précédant la date probable de l'accouchement. Le bureau de santé du personnel se réserve, toutefois, le droit d'exiger l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 2) L'employée doit reprendre son travail entre le 45e jour et le 120e jour suivant l'accouchement. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier.

ARTICLE 18    **CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)**

En cas d'impossibilité de le faire, elle devra présenter un certificat de son médecin traitant, le tout sujet aux dispositions de l'article 17, 2e paragraphe, "congés de maladie".

- 3) L'employée accumule son ancienneté pendant la période de congé de maternité prévue au présent article. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, l'employée perd son droit d'ancienneté et son emploi, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 19    **UNIFORMES**

- 19.01 Les uniformes, soit complets, soit incomplets, exigés par la direction du collège, pour les salariés sont fournis et entretenus au frais de l'employeur (hommes et femmes).

ARTICLE 20    **PAIEMENT DES SALAIRES**

- 20.01 Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque, le jeudi de chaque semaine, à tous les salariés régis par la présente convention.
- 20.02 Sur le chèque de salaire, l'employeur inscrira le nom, la classification, le temps supplémentaire, les retenues, le montant brut et le montant net du salaire, les retenues syndicales et les congés de maladie accumulés.
- 20.03 Aucune retenue ne pourra être faite sur le salaire du salarié pour bris et perte d'un article quelconque, à moins qu'il y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 20.04 Le salarié qui, durant la semaine, travaille dans différents emplois, doit recevoir le salaire de l'emploi le mieux rémunéré, à condition de l'avoir exercé durant la moitié de la semaine normale de travail.
- 20.05 Advenant une erreur sur la paie, imputable à l'employeur, de cinq dollars (\$5.00) et plus, celui-ci s'engage à corriger l'erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques.
- 20.06 L'employeur devra remettre à l'employé le jour même de son départ, un état signé des montants dus par le collège en salaire et en bénéfices marginaux et un chèque au montant de l'état en question, à la condition que l'employé ait fourni un avis de départ d'au moins une semaine.

ARTICLE 20    **PAIEMENT DES SALAIRES (suite)**

20.07            Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 21    **DROITS ACQUIS**

21.01            Les salariés qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention continueront d'en bénéficier pour la durée de celle-ci.

ARTICLE 22    **ASSURANCE COLLECTIVE**

Les parties conviennent de maintenir en vigueur un régime collectif d'assurance pour les salariés couverts par la présente accréditation.

Les coûts du régime sont répartis de la façon suivante:

Assurance-vie des salariés.

Décès mutilation accidentel:    100% des frais par l'employeur.

Assurance-maladie des salariés:

Assurance-salaire: 100% des frais par le salarié.

L'assurance-vie et l'assurance-maladie optionnelle pour les personnes à charge est défrayée par les salariés.

Toute modification et le renouvellement fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 23    **SALAIRES**

23.01            Les salaires horaires seront les suivants:

A- Préposés à l'entretien ménager

Personnes affectées au nettoyage et au maintien de la propreté à l'établissement

ARTICLE 23 SALAIRES (suite)

1er juillet 1984:

- a) pour les employés ayant moins de huit (8) ans d'ancienneté: \$8.85
- b) pour les employés ayant plus de huit (8) ans d'ancienneté: \$8.95

1er juillet 1985:

- a) pour les employés ayant moins de huit (8) ans d'ancienneté: \$9.35
- b) pour les employés ayant plus de huit (8) ans d'ancienneté: \$9.45

B- Aide en alimentation

1er juillet 1984:

- a) pour les employés ayant moins de huit (8) ans d'ancienneté: \$8.85
- b) pour les employés ayant plus de huit (8) ans d'ancienneté: \$8.95

1er juillet 1985:

- a) pour les employés ayant moins de huit (8) ans d'ancienneté:  
\$9.35
- b) pour les employés ayant plus de huit (8) ans d'ancienneté: \$9.45

23.02 Les employés travaillant de soir et de nuit, reçoivent chaque fois en plus de leur salaire une prime horaire de 0.30¢

ARTICLE 24 DUREE

24.01 La présente convention collective entrera en vigueur le jour de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 30 juin 1986.

24.02 Les salaires majorés conformément à l'article 23 seront rétroactifs à la date du 1er juillet 1984.

ARTICLE 24 DUREE (suite)

24.03 Les articles suivants prennent effet à compter du 1er juillet 1984.

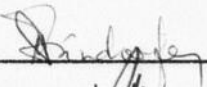

- 1- temps supplémentaire (article 12)
- 2- salaire et titre d'emploi (article 22)
- 3- journées maladie (article 17.02)

24.04 Entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties peut aviser par écrit, l'autre partie de ses intentions d'amender la convention ou d'y mettre fin.

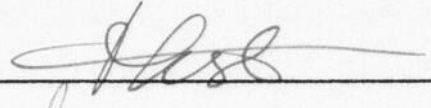
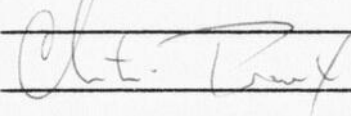
24.05 Au cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, durant les négociations et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, ou jusqu'à l'expiration des délais, les dispositions du présent contrat seront appliquées comme s'il était encore en force.

SIGNE A MONTREAL, ce 31e jour du mois de janvier 1985.

COLLEGE MARIE DE FRANCE  
ET SES ANNEXES

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

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

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_