

No.

26392-01

NOM

Fauteuils roulants Proxobels Inc.

M-26392-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE

LES FAUTEUILS ROULANTS PROMOBIL INC.

pour l'établissement situé au:

2305 avenue Laurier est, Montréal, Qué.

ET

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

1665 est, rue Rachel, Montréal, Qué.

PAR MESSAGE

A handwritten signature in dark ink, appearing to be a cursive name, located below the vertical stamp.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	Définition des termes	1
2	Objet	2
3	Dispositions générales	2
4	Droits de la direction	3
5	Accréditation et champ d'application	3
6	Régime syndical	10
7	Retenue syndicale	11
8	Affichage d'avis	12
9	Liberté d'action	13
10	Procédure et règlement de griefs	17
11	Arbitrage	18
12	Ancienneté	21
13	Années d'expérience antérieure	28
14	Heures et semaine de travail	28
15	Temps supplémentaire	31
16	Congés fériés payés	32
17	Congés annuels (vacances)	35
18	Avantages sociaux	38
19	Congés-maladie	43
20	Repas, vestiaire et salle d'habillement	46
21	Paiement des salaires	46
22	Classifications et salaires	51
23	Prime d'ancienneté	51
24	Accident de travail	51
25	Classifications non prévues	51
26	Durée et révision des salaires	52
27	Procédure de mise-à-pied	53

ARTICLE 1DEFINITION DES TERMES

1.01

*Salarié:*

Le mot "salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant un salaire hebdomadaire et tel que régi par le certificat d'accréditation apparaissant en annexe.

1.02

*Salarié à temps complet:*

Les mots "salarié à temps complet" désignent tout salarié qui travaille normalement le nombre d'heures prévues à sa classification.

1.03

*Salarié à temps partiel:*

Les mots "salarié à temps partiel" désignent tout salarié qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification.

1.04

Période de probation

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque classification (titre d'emploi) lui sont communiqués lors de son embauchage.

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli trente (30) jours de travail.

ARTICLE 1DEFINITION DES TERMES (suite)

1.04

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46e) jour de calendrier ou du trente et unième (31e) jour de travail, selon le cas. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

Si l'employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

ARTICLE 2OBJET

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 3DISPOSITIONS GENERALES

3.01

L'employeur traite ses salariés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 3DISPOSITIONS GENERALES (suite)

3.02

L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées.

ARTICLE 4DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5ACCREDITATION 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 salariées 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 tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

ARTICLE 5ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

5.03

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.

5.04

Sur demande à l'employeur, un salarié peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

Ce dossier comprend:

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

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 les douze (12) mois précédents. A la fin de cette période, l'offense est retirée du dossier du salarié.

De plus, tout rapport ou avis de mesures disciplinaires ou partie de ceux-ci sur lesquels un salarié a eu gain de cause est retiré du dossier.

ARTICLE 5ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

5.06

1. Suspension d'une (1) journée ou moins

Dans le cas de suspension d'une (1) journée ou moins, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire. Le salarié conserve son droit de recours.

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

2. Suspension de plus d'une (1) journée

Dans le cas de suspension de plus d'une (1) journée, 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.

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

ARTICLE 5ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

5.06

2. Suspension de plus d'une (1) journée

- 2) En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur pourra alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir au salarié, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire les motifs qui ont provoqué la suspension.

Copie du dit avis est envoyée au syndicat par l'employeur, à moins que le salarié ne se soit opposé par écrit, à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition du salarié, l'employeur transmet alors au syndicat copie de l'avis de refus du salarié.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent, peuvent être opposés à un salarié devant un tribunal d'arbitrage. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage. 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 unique ou au président du tribunal d'arbitrage, selon le cas, devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

ARTICLE 5ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

5.06

2. Suspension de plus d'une (1) journée

L'employeur s'engage à rencontrer le syndicat et/ou le salarié dans les trois (3) jours de l'envoi de cet avis, si le syndicat le désire.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord entre l'employeur et le syndicat sur la mesure disciplinaire, 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 unique ou au président du tribunal d'arbitrage, selon le cas, devant siéger comme tel en vertu de la procédure à cette fin aux présentes.

5.07

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.

ARTICLE 5

ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

5.07

Congédiement

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

*En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur pourra 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 trois (3) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué le congédiement.*

*Copie du-dit avis sera également envoyée par l'employeur au syndicat, à moins que le salarié ne se soit opposé par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition du salarié, l'employeur transmet alors au syndicat copie de l'avis de refus du salarié.*

*Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à un salarié devant un tribunal d'arbitrage. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.*

ARTICLE 5ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

5.07

Congédiement

- 2) 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 unique ou au président du tribunal d'arbitrage, selon le cas, devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

Congédiement à l'arbitrage

Dans le cas de congédiement porté à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement dans les dix (10) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage, selon le cas, d'une copie du grief, le salarié commence à recevoir l'équivalent du salaire qu'il recevrait s'il était au travail à partir de la onzième (11e) journée de la réception de la copie du grief par les personnes ci-haut mentionnées et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cependant, cette somme ne peut excéder l'équivalent de trente (30) jours de travail.

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

ARTICLE 5ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

5.07

Congédiement à l'arbitrage

Cependant, dans les trois (3) 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 si le salarié concerné le permet.

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.

5.08

Les employés exclus de l'unité de négociation ne rempliront aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises-à-pied, sauf s'il n'y a personne de l'unité de négociation capable de remplir le poste.

ARTICLE 6REGIME 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, devront maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

ARTICLE 6REGIME SYNDICAL (suite)

6.02

Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat, 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.

6.04

Le syndicat reconnaît que les personnes handicapées pour lesquelles l'employeur bénéficie d'un programme de financement du salaire de la part d'un organisme gouvernemental sont des stagiaires et ne sont pas couverts par le certificat d'accréditation.

Toutefois, tous les salariés, que l'employeur bénéficie ou non d'un programme ci-dessus mentionné, qui sont syndiqués au moment de la signature des présentes conserveront leurs droits déjà reconnus par la présente convention collective.

ARTICLE 7RETENUE SYNDICALE

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, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du syndicat.

ARTICLE 7RETENUE SYNDICALE (suite)

7.01

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

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

7.02

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire 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 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.

7.03

L'employeur fournit au syndicat, une fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, service, classification, salaire, numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, partiel), ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8AFFICHAGE D'AVIS

8.01

L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales, une clef est remise au représentant du syndicat.

Ce tableau sera situé près du poinçon.

ARTICLE 8AFFICHAGE D'AVIS (suite)

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 document signé par un représentant autorisé du syndicat est préalablement soumis à l'employeur.
3. Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9LIBERTE D'ACTION

9.01

Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers locaux, de son délégué, de ses représentants locaux et des membres du comité de grief. Il 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.

9.02

- A) 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.

ARTICLE 9LIBERTE D'ACTION (suite)

9.02

A) Le nombre total maximum des journées payées par l'employeur en vertu de la présente clause pour l'ensemble des salariés au service de l'employeur visé par l'accréditation est fixé comme suit:

15 jours pour la durée de la convention.

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour la négociation de la convention collective de travail.

B) L'employeur s'engage à libérer un représentant local, sans perte de salaire, une journée par mois, afin que celui-ci puisse rencontrer ses membres, les informer, discuter de griefs ou faire des enquêtes sur les conditions de travail. Ces rencontres ont normalement lieu dans le local prévu à l'article 9.08.

9.03

Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 9.02A, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite signée par son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande. Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

ARTICLE 9LIBERTE D'ACTION (suite)

9.03

L'horaire de travail de ces salariées n'est en aucune façon modifié du fait de ladite libération à moins d'entente entre les parties.

9.04

- A) Après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer au lieu de travail, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
- B) Le représentant intérieur du syndicat peut rencontrer l'employeur sur rendez-vous. Il peut également, durant les heures de travail, lorsque des situations à caractère imprévisible se présentent, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, rencontrer des salariées sur le lieu de travail dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent au local prévu à l'article 9.08 ou dans tout autre local mis à la disposition du syndicat par l'employeur pour cette occasion particulière.

9.05

A l'occasion d'un arbitrage sur le lieu de travail, un membre de l'exécutif du syndicat, l'intéressé et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans un cas de grief collectif, un (1) membre du syndicat, ainsi que les témoins pourront s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quitteront leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

ARTICLE 9LIBERTE D'ACTION (suite)

- 9.05 Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu sur le lieu de travail, les salariés pourront s'absenter aux conditions ci-dessus énumérées.
- 9.06 Deux (2) membres du syndicat seront autorisés à assister sans perte de salaire, à toutes séances de négociations, y compris toutes séances de conciliation.
- Cependant, après entente avec l'employeur, ces derniers pourront s'adjoindre un (1) salarié représentant un service ou une classification.
- 9.07 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint prévu à la loi sur la santé et la sécurité au travail a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pour assister aux réunions de ce comité.
- Les horaires de travail de cet employé salarié ne seront en aucune façon modifiés du fait des dites libérations, à moins d'entente entre les parties.
- 9.08 Lorsque le syndicat ou l'agent syndical libéré doit recevoir des salariés en consultation pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale, l'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé.

ARTICLE 9LIBERTE D'ACTION (suite)

9.09

L'employeur met à la disposition du syndicat une filière fermant à clef dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 10PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS

Dans le cas de tout grief ou mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail dont un salarié, un groupe de salariés ou le syndicat désirera discuter avec la direction la procédure sera la suivante:

- A) Le salarié doit discuter de tout grief relatif à ses conditions de travail avec son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle et ce, en vue de tenter d'y apporter une solution.
- B) Le salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical doit, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, le soumettre, par écrit à l'employeur.
- C) Les délais de trente (30) jours ou de six (6) mois, prévus à l'alinéa précédent et, selon le cas qui s'applique, sont de rigueur, sauf dans le cas où les parties pourront convenir, par écrit, de les étendre.

ARTICLE 10PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

- D) Une rencontre doit se tenir entre l'employeur et le syndicat avant que le grief soit porté à l'arbitrage dans le but d'en faire l'examen et d'en trouver une solution satisfaisante.
- E) S'il n'y a pas d'accord entre les parties, suite à cette rencontre, le salarié ou le syndicat, selon le cas, doit soumettre son grief à l'arbitrage, selon la procédure établie à l'article 11 de la présente convention collective.
- F) Les délais prévus au présent article sont de rigueur.

ARTICLE 11ARBITRAGE

11.01

Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement de grief à l'article 10, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu audit article. Ce délai de quinze (15) jours est de rigueur, sauf dans les cas où les parties auront convenu, par écrit, de l'extensionner.

11.02

Les parties procèdent devant un arbitre unique, cependant, de consentement ils peuvent procéder devant un tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 11ARBITRAGE (suite)

11.03

Dans les cas d'un conseil 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, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail, de la Main d'oeuvre et de la sécurité du revenu, de nommer d'office un président à même la liste des arbitres du conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

11.04

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

11.05

Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage, doit procéder à l'audition du grief ou mésentente à l'intérieur d'une période de trente (30) jours.

11.06

A défaut pour les parties de s'entendre sur une date pour l'audition du grief ou mésentente, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage soumet aux parties un choix de trois (3) dates sur lesquelles elles doivent s'entendre. A défaut d'entente, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage assigne péremptoirement les parties et les arbitres pour l'audition à l'une de ces dates.

ARTICLE 11ARBITRAGE (suite)

11.06

Dans le cas d'assignation péremptoire aux termes du présent article, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage, peut ordonner, de procéder ex-parte si l'une des parties est absente à l'audition.

11.07

L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition du grief, sous peine d'annulation complète de l'arbitrage.

A l'expiration de ce délai de soixante (60) jours, les parties conviennent de procéder à un nouvel arbitrage sur le grief et sont alors remises, quant au délai, dans l'état où elles étaient au jour du choix du président du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique.

11.08

Le conseil d'arbitrage peut siéger en cas d'absence, d'un des arbitres, si cet arbitre a été dûment convoqué, par écrit, au moins cinq (5) jours de calendrier à l'avance.

11.09

Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, chaque partie paie son arbitre. Les frais et honoraires du président du tribunal ou de l'arbitre unique, selon le cas, sont répartis à part égale entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 11ARBITRAGE (suite)

11.10

Nonobstant le premier paragraphe de l'article 10 de la présente convention, un tribunal d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 12ANCIENNETE

12.01

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

12.02

La date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.03

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.

12.04

Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et jours de calendrier. Ainsi chaque journée complète de travail d'un salarié à temps partiel correspond à 1/225 si le salarié a droit à quatre (4) semaines de vacances - à 1/230 si le salarié a droit à trois (3) semaines de vacances à 1/235 si le salarié a droit à deux (2) semaines de vacances.

ARTICLE 12ANCIENNETE (suite)

12.05

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.

12.06

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.

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
- service
- classification - titre d'emploi
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- statut (temps complet, temps partiel)
- ancienneté
- quart de travail

ARTICLE 12ANCIENNETE (suite)

12.08

Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou l'employeur peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Cette liste est amputée de l'adresse, salaire, numéro d'assurance-sociale.

Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

12.09

Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. mise-à-pied, pendant dix-huit (18) mois;
2. absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les dix-huit (18) premiers mois.

ARTICLE 12ANCIENNETE (suite)

12.09

3. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents de 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, selon la date la plus rapprochée de l'absence.

Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés 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 dix-neuvième (19e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

ARTICLE 12ANCIENNETE (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 de se présenter au travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
5. mise-à-pied excédant dix-huit mois (18);
6. absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnées) après le trente-sixième (36e) mois d'absence;

B) Le salarié perd son ancienneté dans le cas suivant:

- absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

ARTICLE 12ANCIENNETE (suite)

12.13

Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel ou un salarié à temps partiel qui désire devenir un salarié à temps complet peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 12.14. Le salarié qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et il conserve son ancienneté.

12.14

Promotion

- A) Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.
- B) Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.
- C) Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- D) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail.

ARTICLE 12ANCIENNETE (suite)

12.14

D) 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 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 pendant sa dernière occupation.

Il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Postes réservés

Lorsqu'un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin du salarié, de replacer le salarié dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

ARTICLE 12ANCIENNETE (suite)

12.15

Lorsqu'un poste devient vacant ou nouvellement créé, l'employeur se réserve le droit, après entente avec le syndicat, de procéder à la nomination d'une personne handicapée capable de remplir les exigences de la tâche afin d'encourager l'insertion au travail. S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le syndicat dans les quinze (15) jours de la vacance ou de la création du poste, la procédure régulière prévue au paragraphe 12.14 de la présente convention collective s'applique.

ARTICLE 13ANNEES D'EXPERIENCE ANTERIEURE

Les salariées sont classés quant à leur salaire seulement, selon la durée de leur travail antérieur à la condition de ne pas avoir quitté leur emploi depuis plus de trente-six (36) mois.

ARTICLE 14HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.01

La semaine de travail est de 37.50 heures réparties sur cinq (5) jours de 7.50 heures par jour de travail.

14.02

Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche (00:01H) au samedi soir (24:00H).

ARTICLE 14HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

- 14.03                    Aux fins des présentes, les "fin de semaine", signifient le samedi et le dimanche.
- 14.04                    Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas au lieu de travail.
- 14.05                    Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes 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.
- 14.06                    Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus, si possible.
- Les mots "jours de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- Les congés de fin de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les salariés d'une même classification et d'un même département.

ARTICLE 14HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

- 14.06 L'employeur accorde au salarié le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. Toutefois, le salarié aura droit à au moins une fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.
- 14.07 Il est loisible à deux (2) salariées d'une même classification et d'un même service d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis, ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 15 (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 14.08 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.
- 14.09 L'employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salarié(s) impliqué(s).
- Dans le cas où l'employeur instaure une cédule de travail répartie sur sept (7) jours de calendrier il convient de rencontrer le syndicat quinze (15) jours avant la date prévue du changement.

ARTICLE 14HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

14.10

Tout travail exécuté par un salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est préalablement approuvé par son supérieur immédiat ou le représentant désigné par l'employeur est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

ARTICLE 15TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01

Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, autorisé par le supérieur immédiat, est considéré comme temps supplémentaire.

Toute personne requise de travailler un minimum de trois (3) heures en temps supplémentaire a le droit à une période de repas d'une demi-heure à ses frais.

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.

15.03

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

ARTICLE 15TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

15.03

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

15.04

S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté le lieu de travail, il reçoit pour chaque rappel:

1. une indemnité de transport équivalent à une (1) heure à taux simple;
2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE 16CONGES FERIES PAVES

16.01

L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er janvier au 31 décembre) treize (13) congés fériés payés incluant ceux institués ou à être institués par la loi par décret gouvernemental. Le choix de ces congés se fait par ententes annuelles.

ARTICLE 16CONGES FERIES PAYES (suite)

16.01

Nonobstant le paragraphe précédent, les salariés auront droit, pour la période courant de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 décembre 1982, à cinq (5) congés fériés payés.

16.02

A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du 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 jour de 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 le jour du congé férié.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le dit 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.

Exemple: si un salarié gagne \$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.

ARTICLE 16CONGES FERIES PAVES (suite)

- 16.03 Le salarié pourra accumuler un maximum de quatre (4) congés fériés qui seront utilisés après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 16.04 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 férié.
- 16.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié devra accomplir ses fonctions ordinaires 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 pour une raison sérieuse.
- 16.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même service.
- 16.07 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 17CONGE ANNUEL (VACANCES)

17.01

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 un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables (2 semaines payées).

Le salarié ayant moins de cinq (5) jours de congés 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, a deux (2) semaines de congé annuel payés.

C) Il a au moins deux (2) ans de service au 30 avril, à trois (3) semaines de congé annuel payées.

D) Il a au moins cinq (5) ans de service au 30 avril, à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

17.02

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

ARTICLE 17CONGE ANNUEL (VACANCES) (suite)

17.03

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

17.04

La période normale pour prendre ses vacances se situe entre le premier (1er) mai et le trente et un (31) octobre de chaque année. Cependant, l'employeur peut fixer une ou des période(s) de fermeture des ateliers n'excédant pas une période de dix (10) jours ouvrables au total. Au cours de ces périodes les salariés concernés doivent obligatoirement prendre leurs vacances.

L'excédant, dans le cas où le salarié a droit à plus de dix (10) jours, est déterminé, quant à la date, de la façon suivante:

A) L'employeur affiche, au plus tard le 15 mars de chaque année et pour une période de quinze (15) jours, la liste des salariés couverts par l'accréditation, ainsi que le quantum de vacances de chacun.

De plus, au même moment, l'employeur affiche les dates prévues de fermeture des ateliers au cours des mois de juillet et août, ainsi que son intention de procéder ou non à une fermeture des ateliers à la période de Noël ou du Jour de l'An.

ARTICLE 17CONGE ANNUEL (VACANCES) (suite)

17.04

- B) Au cours de cette période d'affichage et notwithstanding ce qui précède, le salarié détermine son choix de vacances pour toutes vacances excédant la ou les périodes de fermeture des ateliers.
- C) Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur affiche les dates définitives de prise de vacances pour chaque salarié, en tenant compte de leur préférence.

17.05

En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, 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, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement.

Dans ce dernier cas, le salarié devra faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

ARTICLE 17CONGE ANNUEL (VACANCES) (suite)

17.05

Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 1er avril et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise de vacances, le salarié doit indiquer sa préférence au moins (1) mois avant la date à laquelle il désire prendre ses vacances.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par classification et par département.

ARTICLE 18AVANTAGES SOCIAUX

18.01

L'employeur soumet annuellement ses salariés à un examen médical.

Le salarié subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur.

ARTICLE 18AVANTAGES SOCIAUX (suite)

18.02

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

Ce certificat peut être vérifié par le médecin responsable du bureau de santé du personnel ou par un médecin désigné par l'employeur.

18.03

La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

La salariée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas dix-huit (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 seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

ARTICLE 18AVANTAGES SOCIAUX (suite)

18.04

La salariée doit donner, par écrit à l'employeur, un préavis d'au moins deux (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 deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

18.05

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé maternité est présumée avoir démissionné et ce, à la date de son départ en congé maternité.

18.06

L'employeur accorde au salarié:

1. cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant à charge;
2. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 18.06.1), beau-père, belle-mère, bru et gendre.
3. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents;

ARTICLE 18AVANTAGES SOCIAUX (suite)

18.06

4. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, au choix du salarié.
5. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant.
6. lors du décès mentionné aux alinéas précédents, le salarié a droit à une journée additionnelle de calendrier pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

18.07

Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux paragraphes 18.06 (1), 18.06 (2) et 18.06 (3) ont comme point de départ la date du décès.

18.08

Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 18.06, 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.

18.09

Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le représentant désigné par l'employeur et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 18AVANTAGES SOCIAUX (suite)

18.10

Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. S'il est élu audit poste, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

ARTICLE 19

Dans ce cas, le salarié conserve son ancienneté. Au terme de son mandat, le salarié devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

18.11

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.

18.12

L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé, dont (2) jours avec solde, lors de son mariage.

18.13

L'employeur accorde une fois par année, au salarié ayant deux (2) années de service et qui en fait la demande au moins (1) mois à l'avance, un congé sans solde, d'une durée maximale de deux (2) semaines. Ce congé doit être pris en dehors de la période normale de vacances.

ARTICLE 18AVANTAGES SOCIAUX (suite)

18.14

Stationnement

L'employeur s'engage à fournir un endroit approprié et gratuit pour les employés afin de stationner leur voiture.

ARTICLE 19CONGES-MALADIE

19.01

Pour chaque mois de service rémunéré à compter de la signature de la présente, le salarié a droit à trois-quart (3/4) de journée ouvrable de congé-maladie payé.

Le salarié est responsable de la totalité des primes relatives au maintien de son adhésion à une police d'assurance-groupe.

1. Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels il a droit en vertu du premier paragraphe de 19.01, ci-dessus recevra, au plus tard 15 jours après l'échéance de la présente convention collective, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés.
2. La période de carence applicable à un salarié lors d'une invalidité sera celle prévue au régime d'assurance-salaire choisi par les salariés. En ce sens, si le salarié lors d'une invalidité n'a pas à son crédit, un nombre de jours suffisant pour couvrir la période de carence prévue au régime d'assurance-salaire, il pourra utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'à la fin de la présente convention collective.

ARTICLE 19CONGES-MALADIE (suite)

19.02

2. Toutefois, en cas de départ du salarié avant la date d'échéance de la convention collective, il doit rembourser au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paye, les jours de congés-maladie pris par anticipation, et non encore acquis.
3. Dans le cas particulier où l'invalidité résulte d'une cause donnant droit à des prestations versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ), l'employeur ne sera tenu de payer que la différence entre le salaire net du salarié et la prestation versée par la RAAQ et ce, en autant que le salarié ait une banque-maladie en réserve. La réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Il appartient au salarié de fournir à l'employeur les documents nécessaires à l'établissement des sommes perçues à titre de prestations de la RAAQ.

4. L'employeur accepte de retenir à la source toute prime requise pour le maintien de la police d'assurance-salaire et maladie choisie par les salariés. Toutefois cette déduction à la source devra être précédée d'une autorisation écrite du salarié concerné, laquelle acceptation sera valable pour la durée de l'emploi du salarié.

ARTICLE 19CONGES-MALADIE (suite)

19.03

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 à son supérieur immédiat ou le représentant désigné par l'employeur.

A la demande de l'employeur, le salarié ne devra produire un certificat médical de son médecin traitant que pour les absences de plus de trois (3) jours, lequel certificat sera contrôlé par l'employeur.

Si l'employeur le juge à propos, le salarié devra se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par l'employeur.

19.04

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:

Pendant la durée de son incapacité totale, 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.

ARTICLE 20REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- A) L'employeur fournit aux salariées un repas à un prix préférentiel, tel que défini par la lettre d'entente annexée aux présentes.
- B) L'employeur fournit aux salariées des casiers sous clef pour le dépôt de leurs vêtements.
- C) L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées.
- D) L'employeur s'engage à fournir chaque année deux (2) sarraux et/ou deux (2) tabliers aux salariées dont le travail en nécessite l'utilisation. L'entretien et les frais inhérents à cet entretien sont la responsabilité du salarié.

ARTICLE 21PAIEMENT DES SALAIRES

21.01

Sur le chèque de salaire, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions effectuées, le montant net du salaire et les congés fériés. Il inscrit également le solde de la banque de congés-maladie accumulés et ce, une (1) fois par mois.

21.02

Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque au plus tard le jeudi, selon le régime établi par l'employeur, à tous les salariées régis par l'accréditation.

ARTICLE 21PAIEMENT DES SALAIRES (suite)

21.03

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

21.04

- A) L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dûs en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance: L'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses bénéfices marginaux.
- B) Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un salarié par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur est effectuée selon les critères et mécanismes suivants:
1. L'employeur établit d'abord la portion du salaire sur laquelle il ne peut récupérer:

ARTICLE 21PAIEMENT DES SALAIRES (suite)

21.04

B) 1.A) \$45.00 (quarante-cinq dollars) par semaine dans le cas d'un célibataire.

B) \$70.00 (soixante-dix dollars) par semaine, plus \$10.00 (dix dollars) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne ayant des personnes à charge.

2. L'employeur retient alors la somme versée en trop sur chaque paie, à raison de 30% du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.

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.

21.05

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

21.06

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 21PAIEMENT DES SALAIRES (suite)

21.07

Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

A) Congés-fériés payés:

5.3% du salaire versé sur chaque paie.

B) Congés-maladie:

6% du salaire versé sur chaque paie.

C) Congé annuel:

2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel le salarié a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel et sur chèque séparé.

21.08

## A) Les salariés qui, durant une (1) semaine, travaillent à différents postes, reçoivent le salaire du poste le mieux rémunéré pourvu qu'ils l'aient exercé l'équivalent de la moitié de la semaine normale de travail.

Quant à ceux qui ont travaillé moins de la moitié de la semaine normale de travail, ils auront droit, pour les heures travaillées, au salaire du poste le mieux rémunéré en autant qu'ils auront occupé ce poste au moins deux (2) heures continues.

ARTICLE 21PAIEMENT DES SALAIRES (suite)

21.08

B) Les parties conviennent d'encourager l'établissement d'une caisse d'économie.

A la demande du salarié, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie, si telle retenue est techniquement possible par l'employeur.

21.09

L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié au cours de son emploi.

L'employeur remet au salarié un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la loi de l'assurance-chômage.

21.10

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

21.11

Le salarié qui bénéficie actuellement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés au taux de temps supplémentaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.

ARTICLE 22CLASSIFICATIONS ET SALAIRESRègles d'application des échelles de salaire

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

ARTICLE 23PRIME D'ANCIENNETE

Le salarié ayant dix (10) ans d'ancienneté voit son salaire hebdomadaire majoré de cinq dollars (\$5.00).

ARTICLE 24ACCIDENT DE TRAVAIL

Lorsque le salarié, dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'un accident attribuable à un stagiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article détérioré ou détruit.

ARTICLE 25CLASSIFICATIONS NON PREVUEES

25.01

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; à défaut d'entente, la procédure de règlement de grief s'applique.

ARTICLE 25CLASSIFICATIONS NON PREVUES (suite)

25.02

Les parties reconnaissent que tout emploi non prévu dont le titre, la définition et le salaire sont négociés et convenus entre elles constitue un cas d'espèce.

ARTICLE 26DUREE ET REVISION DES SALAIRES

26.01

La présente convention collective a une durée d'un an à compter de la date de sa signature.

Les conditions dans cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

26.02

Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

26.03

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), à la date de la signature.

26.04

Après six (6) mois, de la signature de la présente convention, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, afin d'étudier la possibilité de réviser les salaires.

ARTICLE 27PROCEDURE DE MISE-A-PIED

27.01

Toute mise-à-pied sera précédée d'un préavis de deux (2) semaines, au syndicat et au salarié affecté par ladite mise-à-pied.

Une période de trois (3) jours, sans compter les samedi et les dimanche, sera accordée au salarié mis-à-pied, entre la date de l'avis de mise-à-pied et la date effective de mise-à-pied, afin que celui-ci puisse faire un choix de déplacement.

27.02

Le salarié mis-à-pied, fera son choix de déplacement dans l'ordre suivant:

- 1) Le salarié pourra déplacer le salarié le moins ancien de son titre d'emploi, pourvu que l'ancienneté de ce dernier, soit inférieure à la sienne.
  
- 2) Le salarié pourra déplacer dans un autre titre d'emploi, le salarié le moins ancien, pourvu qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche et que l'ancienneté de ce dernier salarié soit inférieure à la sienne.

ARTICLE 27PROCEDURE DE MISE-A-PIED (suite)

27.03

S'il y a rappel au travail, le tout se fera dans le sens inverse de la mise-à-pied, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

27.04

Nonobstant les paragraphes précédents, aucun salarié non handicapé physique ne pourra déplacer un salarié handicapé physique et ce, peu importe l'ancienneté de chacun.

En foi de quoi, les parties par leurs représentants autorisés ont  
signé à Montréal, ce vingt-septième jour de septembre 1982.

PARTIE PATRONALE

Jean-Luc Lafont  
Ch. Bé  
Ch.

PARTIE SYNDICALE

Jean-Claude Proulx  
Silky Boyer  
André Lelie

"ANNEXE A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les définitions de termes employés, ci-après, servent uniquement d'indicatif et de critères prépondérants pour la classification des salariés, mais elles ne sont pas exhaustives de la tâche à accomplir. A cette fin, s'il n'y a pas suffisamment de travail dans une classification pour permettre à un salarié de compléter sa journée et/ou sa semaine normale de travail, le salarié peut être tenu d'accepter du travail dans les différents ateliers.

F1) COMMIS

Le titulaire du poste effectue des tâches ayant trait à la réception, à l'inventaire, à la facturation et à la distribution des marchandises. Voit à l'accueil de la clientèle et des fournisseurs.

Salaire horaire: \$4.75

F2)

COMMIS COMPTABLE

Le titulaire du poste, dans un service administratif, accomplit des fonctions de nature comptable ou autres à caractère modérément compliqué telles que: la cueillette, la vérification, la sélection, l'interprétation, la préparation, la transmission et l'actualisation des différentes demandes, des données comptables ou administratives. Il effectue la préparation des paies des employés de la Compagnie. Il est responsable des travaux de bureau demandant une bonne connaissance de la routine générale de bureau.

Salaire horaire: \$6.40

F3)

OUVRIER

Le titulaire du poste effectue divers travaux d'ordre général dont la manutention. De plus, il distribue, contrôle, surveille et complète les travaux exécutés par les stagiaires.

Salaire horaire: \$4.75

F4) OUVRIER (fauteuil roulant)

Le titulaire du poste effectue la réparation et l'entretien de fauteuils roulant et autres travaux connexes nécessaires au bon fonctionnement de l'atelier. De plus, il distribue, contrôle, surveille et complète les travaux exécutés par les stagiaires. Le candidat doit avoir suivi un stage de formation professionnelle pertinente et/ou posséder une compétence pouvant satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Salaires horaire: \$6.15

F5) OUVRIER (fauteuil roulant électrique)

Le titulaire du poste dont l'occupation principale consiste à la réparation et à l'entretien de fauteuils roulant électriques et autres travaux connexes nécessaires au bon fonctionnement de l'atelier. De plus, il distribue, contrôle, surveille et complète les travaux exécutés par les stagiaires. Le candidat doit avoir suivi un stage de formation professionnelle pertinente et/ou posséder une compétence pouvant satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Salaires horaire: \$6.40

F6)

MONTEUR ET VERIFICATEUR DE FAUTEUILS ROULANT NEUFS

Sous l'autorité du chef d'atelier fauteuil roulant, le titulaire du poste effectue les tâches de préparation, de montage, de vérification et de livraison de fauteuils roulant neufs.

Salaire horaire: \$5.25

F7)

MESSAGER-CAMIONNEUR

Le titulaire du poste assure la collecte, le transport, la livraison, la distribution, la réception et la manutention de différents colis et marchandises. Il effectue aussi la tâche d'ouvrier. Il agit comme messenger et conduit dans l'exercice de sa fonction les véhicules de la Compagnie. Doit détenir le permis requis par la loi.

Salaire horaire: \$6.40

LISTE DES TITRES D'EMPLOI

- F1) COMMIS
- F2) COMMIS COMPTABLE
- F3) OUVRIER
- F4) OUVRIER (fauteuil roulant)
- F5) OUVRIER (fauteuil roulant électrique)
- F6) MONTEUR ET VERIFICATEUR DE FAUTEUILS ROULANT NEUFS
- F7) MESSENGER-CAMIONNEUR

"ANNEXE B"

LISTE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES DES EMPLOYES DE LA FONDATION LUCIE-BRUNEAU AU

81.12.31

<u>NOM</u>	<u>SALAIRE</u>
CASSIDY, Robert	\$302.64
MAHEU, Réal	\$240.00
PROVOST, Michel	\$240.00
BOYER, Gilles	\$230.91
BRISSON, Jean-Claude	\$230.91
PAQUETTE, Jean-Louis	\$196.71
FOREST, Gérard	\$172.39
CORBELL, Marie	\$254.80

LISTE DES EMPLOYES

<u>NOM</u>	<u>TITRE D'EMPLOI</u>	<u>SALAIRE HORAIRE</u>	<u>ANCIENNETE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION</u>
CASSIDY, Robert	Messenger-camionneur	\$6.40	12A102
MAHEU, Réal	Ouvrier (fauteuil roulant élec.)	\$6.40	5A021
PROVOST, Michel	Ouvrier (fauteuil roulant élec.)	\$6.40	5A022
BOYER, Gilles	Ouvrier (fauteuil roulant)	\$6.15	7A124
BRISSON, Jean-Claude	Ouvrier (fauteuil roulant)	\$6.15	3A332
PAQUETTE, Jean-Louis	Monteur vérificateur&ouvrier	\$5.25	2A228
FOREST, Gérard	Commis	\$4.75	3A149
CORBEIL, Marie	Commis comptable	\$6.40	A333

Lettre d'entente concernant les repas

Tel que convenu à l'article 20A de la convention collective et pour la durée de celle-ci, nous désirons vous confirmer que les employés de la Compagnie, auront la possibilité de prendre à la cafétéria du 2222 est rue Laurier, un repas au même prix que celui payé par les employés du C.R.L.B.

PARTIE PATRONALE

PARTIE SYNDICALE

Jean Gulyf

Jean-André Brisson

André

Michelle Royer

\_\_\_\_\_

Michelle

Jean Gulyf

Jean-André Brisson

André

Michelle Royer

\_\_\_\_\_

Michelle



Lettre d'entente concernant Monsieur Cassidy

Suite à nos propos intervenus à la table de négociation, nous vous confirmons que la rémunération consentie à Monsieur Robert Cassidy, par la Compagnie, sera établie de la façon suivante:

- d'une part, le salaire sera celui prévu à l'annexe A des présentes.
- et d'autre part, un montant forfaitaire, pour chaque heure travaillée, représentant la différence entre le taux horaire prévu à la présente convention collective et celui de conducteur de véhicule dans le réseau des affaires sociales.

PARTIE PATRONALE

PARTIE SYNDICALE

Jan. Wulff

Jean Claude Brisson

C. Pi

Michelle Boyer

\_\_\_\_\_

C. Lelle



Lettre d'entente - Congés de maladie payés

Suite à nos propos mutuels, nous désirons vous confirmer qu'advenant que les employés de la Compagnie décident de ne pas prendre un régime d'assurance-salaire ou de mettre fin à celui auquel ils pourraient souscrire, le quantum de (3/4) de journée ouvrable de congé-maladie payé, par mois de service rémunéré, prévu à l'article 19.01, de la présente convention collective, passerait, à partir de la date de cessation d'un tel régime à une journée et quart (1 1/4) ouvrable de congés de maladie payés, par mois de service rémunéré.

PARTIE PATRONALE

PARTIE SYNDICALE

Jean-Louis J.

André B.

\_\_\_\_\_

Jean-Charles Brisson

Gilles Boyer

Christelle