



ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

99240-01

Code de transaction	Numero de la convention
31	10 03761-0

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
YOUNG MEN'S CHRISTIAN ASS		83-11-30
1441 RUE DRUMMOND		No. C.C. maîtresse
MTL		Numero d'accréditation
HSC IWS		M-12089-03
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
UN EMPLOI SERVICE		8994
# 278		Convention

780(029)



ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

99240-01

Code de transaction	Numero de la convention
31	35 03761-0

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
YOUNG MEN'S CHRISTIAN ASS		83-11-30
1441 RUE DRUMMOND		No. C.C. maîtresse
MTL		Numero d'accréditation
HSC IWS		M-12089-02
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
UN EMPLOI SERVICE # 278		8994
		Convention

780(029)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



entre le

YOUNG MEN'S CHRISTIAN ASSOCIATION
1441 Drummond
Montréal

(Employeur)



et

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

(Syndicat)

ARTICLE 1 BUT

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des rapports favorables entre l'employeur et ses employés, d'instituer certaines règles régissant les rapports entre lesdits employés et leurs conditions de travail, et de faciliter dans le cadre de la présente convention, la solution des problèmes qui peuvent se présenter.

ARTICLE 1-A DEFINITION DES TERMES

1. Dans la présente convention collective, l'union désigne l'Union des Employés de Service, Local 298, de la F.T.Q.

L'employeur désigne le Y.M.C.A. de Montréal.
2. Dans la présente convention collective, l'employée est ci-après nommé "employé".
3. "Employé" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
4. "Employé à temps complet" désigne tout employé qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.
5. "Employé à temps partiel" désigne tout employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Cependant, il/elle peut occasionnellement travailler le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'unique agent négociateur pour tous les employés régis par les certificats d'accréditation syndicale délivrés par le Commissaire général du Travail.
- 2.02 Habituellement, les employés, salariés ou non au sens du Code du Travail, exclus de ladite unité de négociation et quelconque employé d'un autre employeur, n'accompliront aucune des tâches régies par la présente convention collective.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE (suite)

- 2.03 L'employeur s'engage à fournir à l'union une liste de son personnel de maîtrise et des autres personnes qui occupent des postes de commande, de même que la nature et la portée de leur autorité et fonctions. Tout changement apporté sera transmis à l'union, par écrit, dans un délai de quinze (15) jours.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'union reconnaît que l'employeur a la responsabilité et le droit exclusifs de gérer l'entreprise sous tous rapports, y compris l'expansion, la limitation, la diminution et la cessation des exploitations de ladite entreprise sous réserve des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les employés membres de l'union à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, et ceux qui seront engagés par la suite, deviendront membres de l'union dans un délai de trente (30) jours de leur embauchage et devront demeurer membres pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 5 PRECOMPTE

- 5.01 Tous les employés régis par la présente convention devront, comme condition d'emploi, autoriser l'employeur, sur une formule fournie par le syndicat et approuvée par l'employeur, à retenir les droits d'entrée sur la première paie de chaque mois suivant la période d'essai et les cotisations syndicales mensuelles ou leur équivalent. Les montants ainsi retenus devront être remis à l'Union, Local 298, accompagnés d'un relevé portant les noms, adresses, numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, de même que le poste occupé et le quart de travail des employés pour lesquels des retenues ont été effectuées, y compris la date d'embauche des nouveaux employés et la date des départs pour le mois au cours duquel les retenues ont été effectuées.
- 5.02 Le montant des cotisations syndicales, versées par l'employé au cours de l'année, paraîtra sur ses bordereaux T4 et TP4.

ARTICLE 6 **TABLEAU D'AFFICHAGE**

- 6.01 L'union est autorisée à afficher les avis d'ordre syndical sur un tableau réservé à cette fin, fourni par l'employeur et placé dans un endroit bien en vue. Tous les avis seront approuvés par le directeur du service intéressé qui ne refusera pas indûment l'affichage.

ARTICLE 7 **DELEGUES D'ATELIER**

- 7.01 L'employeur reconnaît à l'union le droit d'élire ou de nommer un comité syndical composé de trois membres. Si les activités de l'employeur évoluent au point de justifier un changement dans le nombre de membres de ce comité, un tel changement pourra s'effectuer avec le consentement mutuel des parties.

Les employés doivent acquérir l'ancienneté prévue dans la présente convention avant d'être élus ou nommés membres du comité syndical.

- 7.02 L'union fournira par écrit à l'employeur, les noms des membres du Comité syndical et tout changement qui surviendra à cet égard. L'employeur ne sera pas tenu de reconnaître les membres du Comité syndical tant qu'il n'aura pas reçu de l'union un avis à cet effet.

- 7.03 Il est convenu que les délégués d'atelier ont des tâches régulières à accomplir et qu'ils ne quitteront pas leur travail sans obtenir la permission expresse du supérieur immédiat, ou de son représentant, de qui l'employé intéressé relève. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.

- 7.04 Une telle permission de quitter son poste durant les heures de travail, sans perte de salaire, sera accordée au(x) délégué(s) d'atelier concerné(s) dans le but de régler rapidement les griefs légitimes conformément à la procédure de règlement des griefs et pour les négociations de la convention collective de même qu'assister à toutes les séances de conciliation ou arbitrage ou autre rencontre patronale-syndicale.

Les membres du Comité syndical auront la permission d'examiner les dossiers relatifs aux présences et aux heures supplémentaires ainsi que la liste d'ancienneté qui pourraient les aider dans la conduite de leur enquête.

- 7.05 Le représentant de l'union peut assister à toute rencontre entre l'employeur et le syndicat à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 7 DELEGUES D'ATELIER (suite)

7.06 L'employeur accordera un congé sans solde aux employés pour leur permettre d'assister aux conventions et autres conférences syndicales ou pour s'occuper de tout autre affaire syndicale légitime, pourvu que ces employés puissent être mis en disponibilité et que l'employeur ait été avisé au moins deux semaines à l'avance.

La durée de tels congés sera déterminée par entente mutuelle entre les parties mais ne devra, en aucun cas, excéder un an.

7.07 L'employeur accordera un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours à l'employé qui en fera la demande.

Un tel congé sera accordé à l'employé qui aura reçu un mandat des membres et aura comme but d'assister à des activités légitimes de l'union.

De plus, un tel congé ne sera pas accumulable et devra faire l'objet d'une entente mutuelle.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS

8.01 Un grief ne peut survenir que d'un désaccord concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention.

8.02 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

8.03 L'employé doit présenter son grief par écrit à son supérieur immédiat ou au directeur de la succursale, seul ou accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical, ceci dans les trente (30) jours de l'événement qui y donne lieu ou de la connaissance de celui-ci.

8.04 Le supérieur immédiat ou le directeur de la succursale doit répondre dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief.

8.05 A la demande du directeur de la succursale, du directeur général et/ou du syndicat, une rencontre peut avoir lieu dans le but de trouver une solution au grief.

ARTICLE 8 **PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS**
(suite)

- 8.06 Si la réponse prévue à l'article 8.04 est insatisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, le syndicat peut porter le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent, en faisant parvenir à l'employeur un avis écrit à cet effet.
- 8.07 Le syndicat peut faire et soumettre un grief ou une mésentente au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou l'ensemble des employés ou pour le syndicat comme tel.

ARTICLE 9 **ARBITRAGE**

- 9.01 Les parties conviennent que les griefs seront normalement présentés à un arbitre unique. Cependant ceci n'empêchera pas l'une ou l'autre des parties de demander que le grief soit présenté à un conseil d'arbitrage.
- 9.02 La marche à suivre pour la nomination d'un arbitre unique sera la suivante:

Après avoir convenu de procéder à une audition devant un arbitre unique, les deux parties devront s'efforcer de s'entendre sur le choix et la nomination d'une personne qui conviendra aux deux parties. A défaut d'entente sur le choix d'une personne considérée comme acceptable, l'une ou l'autre des parties pourra demander au ministre du travail de nommer un arbitre. L'autre partie devra être avisée par écrit de cette demande au ministre.
- 9.03 La marche à suivre pour la nomination d'un conseil d'arbitrage sera la suivante:

Après avoir convenu de procéder à une audition devant un conseil d'arbitrage, dans les deux (2) semaines qui suivent, les parties se communiqueront le nom de leur représentant. Ces représentants choisiront un président du conseil d'arbitrage. A défaut d'entente sur un tel choix, l'une ou l'autre des parties, ou les deux parties, pourront demander au ministre du travail de nommer un président.
- 9.04 Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre doit procéder aux auditions et rendre une décision aussitôt que possible. Les pouvoirs du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre se limitent à décider de la question en litige dans le cadre des dispositions de la présente convention, et dans aucun cas le conseil d'arbitrage ou l'arbitre ne pourra ajouter ou soustraire des mots ou articles à la présente convention, ni la modifier ou l'amender de quelque façon que ce soit.

ARTICLE 9 ARBITRAGE (suite)

- 9.05 Les parties assumeront les frais et débours de leurs propres représentants et témoins. Les honoraires et frais du président du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties. La décision de l'arbitre ou de la majorité du conseil d'arbitrage sera finale et liera les parties et les employés régis par la présente convention.
- 9.06 Lorsque l'arbitre ou le conseil d'arbitrage établit que l'employeur était justifié de congédier l'employé ou de lui imposer une mesure disciplinaire, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut substituer toute autre sanction au congédiement ou à la mesure disciplinaire que l'arbitre ou le conseil d'arbitrage juge équitable ou raisonnable dans les circonstances, et doit en spécifier les raisons par écrit.

ARTICLE 10 DISCIPLINE

- 10.01 Un employé appelé par l'employeur pour raisons de discipline (à l'exception des cas d'avertissement verbal) peut être accompagné d'un membre du Comité syndical s'il le désire. S'il n'y a pas de membre du comité sur les lieux, l'employeur devra remettre sa rencontre pour permettre au salarié qui en fait la demande de se faire accompagner, sauf dans le cas où l'employeur aurait à procéder de façon immédiate, soit pour un congédiement de nature criminelle ou de moeurs.
- 10.02 Un employé qui croit avoir été injustement congédié ou avoir été l'objet de mesures disciplinaires déraisonnables peut présenter un grief par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'application de ces mesures. S'il réintègre subséquemment ses fonctions suite à l'application de la procédure de règlement des griefs ou de l'arbitrage, il recevra une compensation pour le temps perdu à son taux normal de salaire ou toute compensation moindre, (le cas échéant), selon l'entente intervenue entre les parties au cours de la procédure de règlement des griefs ou suivant la décision rendue par le Tribunal d'arbitrage.
- 10.03 Lorsqu'un employé est l'objet d'une mesure disciplinaire, il sera avisé par écrit et une copie dudit avis sera envoyée à l'union.
- 10.04 Un employé peut consulter son dossier et se faire accompagner de son représentant syndical, s'il le désire.

ARTICLE 11 ANCIENNETE

- 11.01 Le but des dispositions mentionnées aux présentes à l'égard de l'ancienneté est d'établir une politique régissant les licenciements, les promotions, les mutations et les rappels. Dans le cas d'une réduction de main-d'oeuvre, l'employeur appliquera le principe "le dernier embauché, le premier mis à pied", pourvu que les employés qui resteront en place possèdent les qualifications et les aptitudes requises pour répondre aux exigences normales de la tâche.
- Après un licenciement, le rappel se fera dans l'ordre inverse de la mise à pied sous réserve des mêmes conditions.
- 11.02 Une liste d'ancienneté sera établie et affichée par l'employeur tous les six (6) mois. Durant les trente (30) jours civils suivant l'affichage, les employés peuvent demander d'y apporter des corrections; après cette période de trente (30) jours, la liste sera considérée comme définitive.
- 11.03 Un employé est considéré comme étant à l'essai, tant qu'il n'a pas complété vingt et un (21) jours travaillés. Si l'employé demeure en place, son nom est inscrit à la liste d'ancienneté et son ancienneté est rétroactive à la date d'embauche.
- 11.04 L'ancienneté continuera de s'accumuler pendant une absence due à la maladie, à un accident, à un congé de maternité et à un congé autorisé.
- 11.05 Un employé sera rayé de la liste d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié pour raison valable et n'est pas réintégré par l'intermédiaire de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage;
 - c) si l'employé est absent de son travail sans permission pendant plus de trois (3) jours consécutifs et ne peut fournir de raison valable à l'employeur pour justifier une telle absence;
 - d) si l'employé ne se présente pas au travail, après un licenciement, sans donner de raison valable à l'employeur;
 - e) s'il est licencié pendant une période de plus de douze (12) mois;
 - f) s'il abandonne l'unité de négociation pour occuper un poste où il n'est pas syndiqué.

**ARTICLE 12 PROMOTIONS, RETROGRADATIONS ET
MUTATIONS PERMANENTES**

- 12.01 Lorsqu'il y a un poste vacant dans une des fonctions assujetties aux présentes, l'employeur convient d'afficher un avis de cette vacance pour une période de quatre-vingt-seize (96) heures avant d'embaucher un nouvel employé pour remplir ce poste.
- Le poste doit être accordé et est comblé par le 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. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- 12.02 Dans le cas de licenciement, l'employeur donnera un préavis écrit aussitôt que possible aux employés intéressés et à l'union.
- 12.03 Quand un poste devient vacant dans un quart, l'employé ayant le plus d'ancienneté dans cette classification aura le choix du quart.

ARTICLE 13 LICENCIEMENTS ET RAPPELS

- 13.01 Advenant une réduction de la main-d'oeuvre, les licenciements se feront par service (c'est-à-dire la cafétéria, la résidence et l'atelier), conformément à l'article 11.01.
- 13.02 En cas de licenciement, l'employeur donnera aux employés touchés et à l'union un avis d'au moins quinze (15) jours. Ce règlement ne s'applique pas en cas d'incendie ou de toute autre catastrophe.
- Toutefois, dans de tels cas, l'employeur doit aviser les employés et l'union aussi longtemps à l'avance que possible.
- 13.03 Lorsqu'un employé est rappelé au travail, il en sera avisé par lettre recommandée, à la dernière adresse connue de l'employeur; il devra signifier ses intentions dans un délai de trois (3) jours et se présenter au travail dans un délai additionnel de cinq (5) jours.

ARTICLE 14 JOURS FERIES

14.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés:

Le jour de l'An
Le 2 janvier
Le Vendredi Saint
La fête de la Reine
La Saint-Jean Baptiste
Le jour de la Confédération
Le jour de l'Action de Grâces
La fête du Travail
Le jour de Noel
Le 26 décembre.

En plus de ces dix (10) jours les employés auront droit à deux (2) congés mobiles qu'ils prendront à la date convenue avec leurs chefs de service.

14.02 Un employé qui doit normalement travailler le jour précédent ou suivant le jour férié et qui se présente au travail (nonobstant une absence autorisée) sera rémunéré pour ce jour férié selon les mêmes modalités que les heures effectuées au cours de l'horaire normal de travail à son taux de salaire de base.

14.03 L'employé qui est en vacances ou en congé chômé payé, un jour férié, sera rémunéré selon les heures effectuées au cours de l'horaire normal de travail au taux de salaire de base ou il aura droit à un jour chômé additionnel payé selon les mêmes modalités que les jours chômés payés normalement octroyés à l'employé.

14.04 Seuls les employés au service de l'employeur depuis plus de trente (30) jours civils précédant le jour férié auront droit au congé payé.

14.05 L'employé qui doit travailler un jour considéré comme férié par l'employeur sera rémunéré au taux de salaire majoré de 50% pour les heures effectuées en plus de la rémunération pour tout jour férié auquel il a droit en vertu de l'article 14.02; au lieu de la rémunération pour le jour férié, l'employé peut choisir de bénéficier d'un jour chômé payé additionnel à la date convenue avec l'employeur dans un délai de six (6) mois du jour férié.

ARTICLE 14 JOURS FERIES (suite)

- 14.06 Les employés ont droit, pour les congés du temps des fêtes, (Noel et le lendemain, le Jour de l'An et le lendemain) de choisir les jours qui leur conviennent selon leur niveau d'ancienneté. Chaque employé a droit à l'un ou l'autre des congés mentionnés ci-dessus, le choix se faisant sous réserve des exigences de l'employeur.
- 14.07 L'employé à temps partiel reçoit lors d'un jour férié .4% du salaire gagné pendant les douze (12) mois qui précèdent ce jour.

ARTICLE 15 VACANCES

- 15.01 Un employé qui compte moins d'un (1) an de service continu à son actif, le premier mai de l'année en cours, aura droit à une (1) journée de vacance payée à son taux de salaire de base par mois de service continu avant le premier mai, jusqu'à concurrence de dix (10) journées ouvrables.
- 15.02 Un employé qui compte un (1) an ou plus de service continu le premier mai de l'année en cours aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire de base. (Un employé qui quitte son emploi recevra une paie de vacances calculée à quatre pourcent (4%) de ses gains bruts depuis le premier mai précédent).
- 15.03 Un employé qui compte trois (3) ans de service continu le premier mai de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire de base. (Un employé qui quitte son emploi recevra une paie de vacances calculée à six pourcent (6%) de ses gains bruts depuis le premier mai précédent).
- 15.04 Un employé qui compte huit (8) ans de service continu le premier mai de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire de base. (Un employé qui quitte son emploi recevra une paie de vacances calculée à huit pourcent (8%) de ses gains bruts depuis le premier mai précédent).
- 15.05 Un employé qui compte quinze (15) ans de service continu le premier mai de l'année en cours aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire de base. (Un employé qui quitte son emploi recevra une paie de vacances de dix pourcent (10%) de ses gains bruts depuis le premier mai précédent).

ARTICLE 15 **VACANCES** (suite)

- 15.06 La paie de vacances au taux de salaire en vigueur à ce moment-là sera versée au moins trois (3) jours avant le début desdites vacances.
- 15.07 Un employé qui quitte le service de l'employeur recevra, au lieu de vacances, une rémunération en espèces calculée à son taux de salaire de base à la date de son départ et conformément aux articles 15.01, 15.02, 15.03, 15.04 et 15.05.
- 15.08 La période des vacances commence le 1er juin et se termine le 30 septembre.
- 15.09 Le calendrier de vacances devra être affiché avant le premier mai de chaque année.
- 15.10 Dans le choix des vacances, la préférence sera accordée aux employés en vertu de leur ancienneté et en fonction de la classification de leur emploi dans le secteur intéressé.
- 15.11 Si l'employeur et l'employé sont d'accord, ce dernier peut prendre ses vacances à un moment autre que la période de vacances précitée.
- 15.12 L'employé à temps partiel reçoit avant son départ pour vacances, un pourcentage de ses gains accumulés durant l'année financière selon son ancienneté accumulée au 1er juin de chaque année, soit:
- 1 an = 4%
 - 3 ans = 6%
 - 8 ans = 8%
 - 15 ans = 10%
- 15.13 Le supérieur immédiat ou le directeur de la succursale peut demander à tout employé ayant plus de trois (3) semaines de vacances, de reporter les semaines restantes ultérieurement. Cependant l'employeur ne peut exercer ce droit sans une raison valable.

ARTICLE 16 **TAUX DE SALAIRES**

- 16.01 L'échelle de salaires figurant à l'annexe A s'appliquera à tous les employés pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 16 **TAUX DE SALAIRES (suite)**

16.02 Un employé affecté à un poste rémunéré à un taux supérieur sera payé à ce taux pour chaque heure complète où il aura travaillé à ce poste. Un employé affecté à un poste rémunéré à un taux inférieur ne subira aucune réduction de taux à moins qu'il ne soit muté par l'employeur pour éviter un licenciement ou en raison de rétrogradation.

ARTICLE 17 **HEURES DE TRAVAIL**

17.01 La semaine de travail normale sera de quarante (40) heures, soit huit (8) heures par jour selon l'horaire ci-dessous. L'employeur convient de ne pas faire travailler les employés le samedi et le dimanche dans la mesure du possible, et en autant que les exigences des exploitations le permettent.

travailleurs de quart:

08:00 à 16:00

ou

16:00 à 24:00

ou

00.01 à 08:00

travailleurs de jour:

08:00 à 12:00

12:30 à 16:30

A la cafétéria, les heures normales de travail débutent entre 06h30 et 08h30 et se terminent entre 15h00 et 17h00

ou

débutent entre 11h00 et 13h00 et se terminent entre 19h30 et 21h30.

17.02 Tout employé qui se présente au travail au début de son quart normal aura droit à quatre (4) heures de travail ou à la rémunération équivalente calculée selon le taux de salaire de base, à moins que l'employeur ne l'ait préalablement avisé de ne pas se présenter, ou à moins de circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur y compris un incendie, interruption ou panne d'électricité.

ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 17.03 Tout employé rappelé au travail après avoir effectué sa journée de travail et avoir quitté les locaux de l'employeur, recevra un crédit d'une (1) heure de paie à son taux de salaire de base lorsqu'il se présentera au travail. Pour le travail effectué, l'employé sera rémunéré pour cette heure, et tout le temps travaillé par la suite sera payé au taux des heures supplémentaires, sujet à un minimum de trois (3) heures.
- 17.04 Tout employé a droit à deux (2) journées complètes de repos par semaine. Ces journées de repos seront consécutives dans la mesure du possible.
- 17.05 Les congés de fin de semaine seront répartis alternativement et équitablement entre les employés d'une même classification.
- 17.06 Un minimum de trente (30) minutes et un maximum d'une (1) heure seront accordés pour les repas.
- 17.07 Tout employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par moitié de quart le plus près possible du milieu du demi quart.
- 17.08 Si douze (12) heures de service continu s'avèrent nécessaires, l'employé recevra une somme de trois dollars cinquante (\$3.50) pour un repas si la cafétéria est ouverte et de cinq dollars (\$5.) si elle est fermée.
- 17.09 Les calendriers d'une période complète de travail seront affichés sept (7) jours avant le début de ladite période. Avant d'apporter des changements au calendrier, l'employeur convient d'aviser le plus tôt possible les employés intéressés et de discuter des changements avec l'union.
- 17.10 Tout employé qui travaille par quarts doit demeurer à son poste jusqu'à l'arrivée de son remplaçant.
- Si ce dernier ne se présente pas au travail, l'employé doit en avvertir aussitôt son chef de service et demeurer en poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant acceptable; si nécessaire, l'employé devra travailler pendant un deuxième quart. L'employé en retard voit son salaire coupé par tranches de quinze (15) minutes, ce temps étant crédité à l'employé demeuré en poste.

ARTICLE 18 HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 18.01 Si un employé doit travailler en plus des heures normales de travail quotidiennes ou hebdomadaires, il sera rémunéré pour ces heures additionnelles au taux horaire normal majoré de 50%, pourvu que le travail supplémentaire ainsi rémunéré pour une journée ou pour une semaine ne s'applique pas aux mêmes heures.
- 18.02 Si un employé doit travailler plus de deux (2) heures avant ou après son quart sans en avoir été prévenu la journée précédente, il recevra une allocation de repas de trois dollars cinquante (\$3.50) si la cafétéria est ouverte et de cinq (\$5.) dollars, si elle est fermée.
- 18.03 Le travail supplémentaire sera réparti également entre les employés qui effectuent normalement le travail requis.
- 18.04 Les heures supplémentaires sont facultatives; toutefois en cas de besoin, le (ou les) employés se trouvant sur les lieux et qui ont le moins d'ancienneté peuvent être désignés pour accomplir le travail, s'ils sont qualifiés pour le faire.

ARTICLE 19 CONGES AUTORISES**19.01 Absence autorisée**

L'Employeur peut accorder un congé autorisé pour des raisons autres que la maladie ou un accident; une telle autorisation ne doit pas être indûment refusée. La demande et l'autorisation doivent être formulées par écrit. Pendant le congé autorisé, le nom de l'employé continuera de figurer à la liste d'ancienneté à condition que ledit employé ne travaille pas ailleurs.

19.02 Congé de décès

Un congé de décès avec solde n'excédant pas trois (3) jours sera accordé à l'employé lors du décès de l'un des membres suivants de sa famille: père, mère, conjoint, enfant, soeur ou frère; une (1) journée de congé sera accordée lors du décès d'une belle-mère, d'un beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, sous réserve des conditions suivantes:

- a) l'employé a à son actif au moins trente (30) jours de service continu auprès de l'employeur;
- b) pour fin de calcul, les congés mentionnés ci-haut ont comme point de départ la date du décès;

ARTICLE 19 CONGES AUTORISES (suite)

- c) aux fins de calcul des heures supplémentaires, de tels jours d'absence seront considérés comme jours normalement travaillés;
- d) dans le cas de décès mentionnés aux paragraphes précédents, l'employé a droit à un jour civil supplémentaire dans le cas où les funérailles ont lieu à une distance de trois cent (300) kilomètres ou plus de Montréal. A son retour au travail, l'employé doit fournir une preuve écrite de sa présence aux funérailles.

19.03

Congés de maladie

L'employé accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un (1) jour par mois travaillé, soit au moins dix (10) jours jusqu'à concurrence de soixante (60) jours.

L'employé peut utiliser ses crédits de congé de maladie pour des visites au médecin, au dentiste ou à une clinique médicale; l'employé doit pouvoir fournir une preuve de sa visite si on la lui demande.

L'employé sera rémunéré pour ses jours de maladie à condition:

- a) qu'il ait à son crédit des congés de maladie non utilisés;
- b) qu'il ait avisé son supérieur le premier jour de son absence;
- c) qu'il produise un certificat médical si son chef le lui demande.

Les congés de maladie accumulés pendant la durée de la convention précédente seront reportés à la durée de la présente convention.

19.04

Un employé qui prend sa retraite recevra un montant équivalent à 100% de ses jours de congés de maladie non utilisés jusqu'à concurrence de soixante (60) jours.

Un employé qui donne sa démission, qui est mis à pied ou qui est congédié, recevra un montant équivalent à 75% de ses jours de congés de maladie non utilisés jusqu'à concurrence de soixante (60) jours.

Un employé qui subit un congédiement de nature criminelle ou de moeurs ne reçoit aucun montant sur ses jours de congés de maladie non utilisés.

ARTICLE 19 CONGES AUTORISES (suite)

- 19.05
1. Une employée bénéficie d'un congé-maternité conforme aux dispositions légales.
 2. A son retour, l'employée retournera à son poste normal ou à un poste équivalent. S'il n'y a pas de poste vacant et qu'elle doit accepter un poste à un taux inférieur, elle conservera le taux de la classification antérieure.
 3. L'employée qui le désirera, pourra bénéficier d'un congé sans solde supplémentaire d'un (1) an pourvu qu'elle en fasse la demande trente (30) jours avant l'expiration du congé ci-haut mentionné. A son retour, les dispositions du paragraphe 2 du présent article s'appliquent.

ARTICLE 20 EXAMENS MEDICAUX

- 20.01 L'employé devra subir dans les plus brefs délais tout examen médical demandé par l'employeur, à condition toutefois que ce dernier prenne à sa charge les frais de l'examen. L'employeur se réserve le droit de nommer le médecin de son choix; s'il estime avoir subi une injustice, l'employé peut subir un autre examen à ses propres frais.

ARTICLE 21 UNIFORMES

- 21.01 Chaque employé recevra un uniforme à la fin de sa période d'essai, et de nouveau, au besoin.
- 21.02 Ledit uniforme sera fourni, lavé et réparé aux frais de l'employeur.
- 21.03 Lorsqu'un employé quitte son emploi, il doit remettre à l'employeur tous les uniformes ou vêtements qui lui ont été fournis, ou rembourser à l'Association la valeur desdits vêtements.

ARTICLE 22 REGLEMENT DES SALAIRES

- 22.01 Les chèques de paie seront émis avant vendredi de chaque semaine et comprendront le salaire et les heures supplémentaires gagnés par l'employé depuis la période de paie précédente. Lorsque le jour de la paie tombe un jour férié, les employés recevront leur paie la journée précédente.

ARTICLE 22 REGLEMENT DES SALAIRES
(suite)

- 22.02 Les informations comprises sur le talon de chèque doivent être conformes aux exigences légales.
- 22.03 Lorsqu'un employé donne à l'employeur un préavis d'au moins une semaine de son intention de quitter son emploi, il doit recevoir au moment du départ, un relevé des salaires et avantages sociaux qui lui sont dûs, et un chèque de ce montant.
- 22.04 Lorsque les déjeuners ou dîners payés sont servis ailleurs qu'à la cafétéria, on ajoutera au coût de chaque repas un supplément de 15% qui sera remis à la serveuse (ou aux serveuses) ayant accompli ledit travail. Cette disposition ne s'applique pas à l'extérieur de la cafétéria.

ARTICLE 23 INDEMNISATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 23.01 L'employeur consent à fournir une protection à ses employés, conformément aux dispositions de la loi sur les accidents de travail de la province de Québec.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
ET SOUS CONTRATS

- 24.01 L'union reconnaît que l'employeur a le droit d'apporter en tout temps des changements ou améliorations d'ordre technique, technologique ou opérationnel, même si ces changements ou améliorations doivent avoir pour effet de réduire la main d'oeuvre.
- 24.02 Si de tels changements ou améliorations surviennent, l'employeur devra donner un préavis d'au moins quarante-cinq (45) jours à l'union. L'employeur s'engage à étudier chaque cas au mérite afin de s'assurer que les intérêts respectifs de l'employé et de l'employeur sont dûment protégés. Avant de licencier un employé en raison de ces changements ou améliorations, l'employeur doit envisager les solutions suivantes: le recyclage, l'affectation à un autre poste ou emploi et toute autre possibilité de remplacement.
- 24.03 En cas de concession partielle ou totale des activités de l'employeur, celui-ci avise le sous-contractant de l'existence du syndicat et de la convention collective.

ARTICLE 25 GREVES OU LOCK-OUTS

25.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur convient de n'avoir recours à aucun "lock-out" et le syndicat convient qu'il n'y aura de la part des employés aucune grève et tout autre moyen de pression jugé illégal.

ARTICLE 26 DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature, sauf en ce qui a trait aux salaires qui sont rétroactifs au 1er janvier 1982 et le demeure jusqu'au 30 novembre 1983.

26.02 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut, au moyen d'un préavis, conformément au Code du Travail, signifier à l'autre partie son intention de mettre fin ou d'apporter des modifications à la présente convention. Si ledit préavis est signifié par écrit, les négociations peuvent commencer, sur demande, dans les quinze (15) jours suivant la remise dudit préavis.

26.03 La présente convention demeurera en vigueur au cours des négociations touchant le renouvellement de la convention, jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration des délais.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 1982.

30 juin

Y.M.C.A. DE MONTREAL

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

Sol Kasami

Shurley

Margie Fennell

Margaret Bracken

Lynn Pearson

ANNEXE "A"

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>01-01-82</u>	<u>01-12-82</u>
Préposé(e) à la Cafétéria	\$6.10	\$7.02
Caissière	\$6.10	\$7.02
Laveur de vaisselle	\$6.10	\$7.02
Apprenti cuisinier	\$6.31	\$7.26
Second cuisiner	\$6.52	\$7.51
Préposé aux chambres	\$6.10	\$7.02
Nettoyeur (résidence)	\$6.19	\$7.13
Intendante adjointe	\$6.35	\$7.31
Personne de service	\$6.55	\$7.55
Peintre	\$7.18	\$8.27
Aide-Menuisier	\$7.71	\$8.88
Menuisier	\$7.91	\$9.11

Si l'indice des prix à la consommation, publié par Statistique Canada, augmente de plus de 13.25% entre le 1er janvier 1982 et le 30 novembre 1982 et de 15.5% entre le 1er décembre 1982 et le 30 novembre 1983, l'employeur procédera à un rajustement des salaires rétroactivement à la date d'augmentation et équivalent au pourcentage excédant celui de l'IPC.

Signée à Montréal, ce 30^{ème} jour du mois de juin 1982.

Y.M.C.A. DE MONTREAL
1441 rue Drummond,
MONTREAL (Québec)
H3G 1W5

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

St. K...
St. K...

Margaret Rajew
Rim Pesson
maison Fernie