

DÉPÔT 78550

Dépôt N°: 8 4 0 4 1 1 3

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8730-20
Date	Signature: 83-12-12 Reception: 84-01-05	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec 1595, rue Saint-Hubert, Suite 100 Montréal, Qc H2L 3A2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Canadienne de la Croix-Rouge de Québec 325, rue de la Croix-Rouge Québec, Qc G1K 2L4 XXX
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 8260-10 Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Mlle Renée Bazin est embauchée en qualité de salariée temporaire pour une période de 26 semaines.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Poirier* Date: 84-04

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

003 (113) RECHERCHE page 12

4- Nonobstant les dispositions de l'article 15, les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat, en fonction des besoins du service de recherche. Les parties conviennent que les articles 15.04, 15.06 et 15.08 de la convention collective en vigueur ne recevront pas leur application. Cependant, la semaine régulière de travail est fixée à trente-cinq (35) heures.

15.01

.../2

- a) La semaine de travail est de 35 heures par semaine;
- b) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat;
- c) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.

.../2

RP

ENTENTE PARTICULIÈRE

98730-20

intervenue entre

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC
(A.P.T.M.Q.)

et

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE DE QUÉBEC

84 JAN - 5 15:41

PAR MESSAGE
M.C.A.T.
QUÉBEC
[Signature]

La Société Canadienne de la Croix-Rouge et l'Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec conviennent de ce qui suit:

- Mademoiselle Renée Bazin est embauchée en qualité de salariée temporaire pour une période de vingt-six (26) semaines, à compter du 12 septembre 1983, aux conditions suivantes:
 - 1- Mademoiselle Bazin est assignée à un poste en recherche; ce poste n'est pas affiché.
 - 2- Le salaire de cette salariée est fixé à \$400.00 par semaine pour toute la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34A et de l'Annexe A de la convention collective.
 - 3- Cette salariée accumule de l'ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective en vigueur. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes, soit:
 - obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroîts de travail.
 - procédure de mise à pied et de rappel prévue à l'article 12
 - 4- Nonobstant les dispositions de l'article 15, les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat, en fonction des besoins du service de recherche. Les parties conviennent que les articles 15.04, 15.06 et 15.08 de la convention collective en vigueur ne recevront pas leur application. Cependant, la semaine régulière de travail est fixée à trente-cinq (35) heures.

[Signature]
15.01

.../2

- a) La semaine de travail est de 35 heures par semaine;
- b) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat;
- c) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.

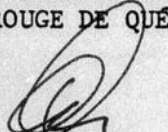
.../2

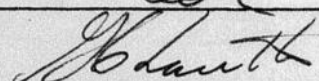
[Signature]

- 5- Les bénéfices marginaux auxquels cette salariée a droit sont ceux stipulés à l'article 24.08 de la convention collective en vigueur intervenue entre les parties.
- 6- Les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties ci-haut mentionnées s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent document.
- 7- Cette entente ne trouve son application que pour la tâche exécutée par Mademoiselle Renée Bazin en regard du projet «Préparation d'anticorps monoclinaux contre les antigènes de groupe sanguin rhésus», pour une durée de vingt-six (26) semaines à compter du 12 septembre 1983.


EN FOI DE QUOI, après avoir lu le présent document, les parties l'ont signé à Québec, ce 12 décembre 1983.

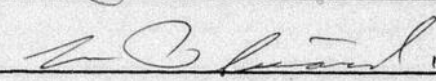
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE DE QUÉBEC





L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX
DU QUÉBEC (A.P.T.M.Q.)





dispositions qui suivent:

- a) La semaine de travail est de 35 heures par semaine;
- b) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat;
- c) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.



78550

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8730-20
Date	Signature 84-06-20	Réception 84-06-26	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (A.P.T.M.Q.) 1595, rue Saint-Hubert Suite 100 Montréal, QC H2L 3A2	<input type="checkbox"/> Déposant Société canadienne de la Croix-rouge de Québec 325, rue de la Croix-Rouge Québec, QC G1K 2L4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties La Société Canadienne de la Croix-Rouge (service transfusion sanguine) 3131, rue Sherbrooke est Montréal, QC H1W 1B2 ATT: M. Gérald Charette	Région 03-03 Activité 8260-10 Affiliation 10

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Objet: madame Renée Basin embauchée pour une période du 8 mars 1984 au 30 juin 1985

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Therese Demers

84-07-24

Pour renseignements

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

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

003(113)

RECHERCHE

ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes:

- obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroîts de travail;
 - déplacer un(e) technologiste médical(e) par suite de mise à pied.
5. a) En cas de mise à pied, cette salariée ne pourra déplacer qu'un salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.
- b) Pour cette salariée, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.
6. L'article 15 de la présente convention collective est remplacé par les dispositions qui suivent:
- a) La semaine de travail est de 35 heures par semaine;
 - b) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat;
 - c) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.

15:41

fl

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC

et

LA SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE

Les parties conviennent de ce qui suit:

Madame Renée Bazin est embauchée en qualité de salariée temporaire pour une période allant du 9 mars 1984 au 30 juin 1985 aux conditions suivantes:

1. Madame Bazin est assignée à un poste en recherche et ce poste n'est pas affiché.
2. Le titre d'emploi de cette salariée sera le suivant:

Assistant(e) de laboratoire de biologie médicale:

Personne qui, à l'intérieur d'un ou plusieurs laboratoires de biologie médicale collabore étroitement avec les professeurs, chercheurs, professionnels ou post-gradués dans la discussion des projets ou expérience que ces derniers désirent entreprendre et est responsable de l'ensemble des procédés et méthodes d'analyses utilisées.

Elle peut s'occuper des tâches administratives relatives à ces procédés et méthodes d'analyses.

Elle participe à la mise en marche de nouvelles techniques, voit au contrôle de qualité du travail.

3. Le salaire de cette salariée est fixé à 459,65\$ par semaine pour la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34A et de l'annexe A de la convention collective en vigueur.
4. Cette salariée conserve l'ancienneté accumulée du 12 septembre 1983 au 9 mars 1984. Elle continue de l'accumuler selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective en vigueur. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes:
 - obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroûts de travail;
 - déplacer un(e) technologiste médical(e) par suite de mise à pied.
5. a) En cas de mise à pied, cette salariée ne pourra déplacer qu'un salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.
b) Pour cette salariée, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.
6. L'article 15 de la présente convention collective est remplacé par les dispositions qui suivent:
 - a) La semaine de travail est de 35 heures par semaine;
 - b) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat;
 - c) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.

.../2

B.C.G.T.
QUÉBEC

'84
15:41

86

2/...

LETTRE D'ENTENTE (RENEE BAZIN)

7. Les dispositions de l'article 24.08 ne s'appliquent pas.
8. Cette salariée a droit aux quantums de vacances stipulés aux articles 18.01 et 18.02.
Durant ce congé annuel, cette salariée reçoit son salaire tout comme si elle était au travail.
9. Les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties ci-haut mentionnées s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent document.
10. Cette entente ne trouve son application que pour la tâche exécutée par Madame Renée Bazin pendant la période citée plus haut, soit du 9.03.84 au 30.06.85.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec ce, 20 Jun 1984.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC

Raymond Gauthier

Auguste Cassin

Lynne Sigraac

SOCIETE CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE

[Signature]

Pierre Paradis

[Signature]



DÉPÔT 78550

Dépôt N°: 8 4 0 6 0 5 4 2

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8730-20
Date	Signature: 83-12-01 Réception: 84-01-05	Durée	Du: _____ Au: _____ Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec 1595, rue Saint-Hubert, Ste 100 Montréal, Qc H2L 3A2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Canadienne de la Croix-Rouge de Québec 325, rue de la Croix-Rouge Québec, Qc G1K 2L4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Objet: Rénég Bazin	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>8260-10</u> Affiliation: <u>10</u>

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

Voir au verso pour les codes →

Remarques

OBJET: Prolonger la durée de probation de Mile Renée Bazin, jusqu'au 16 décembre 1983.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Thérèse Demers</i>	Date: 84-06-07

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

003(113)

RECHERCHE

de décembre 1983.

A.P.T.M.Q.

[Signature]

[Signature]

Société Canadienne de
La Croix-Rouge/STS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Q8730-20

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE / STS

ET

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES TECHNICIENS MÉDICAUX DU QUÉBEC . '84

JAN -5 15:43

M.C. Q. T.
QUÉBEC

PAR MESSAGE

Objet : Renée Bazin

Les parties conviennent de prolonger la période de probation de Mademoiselle Renée Bazin jusqu'au 16 décembre 1983.

Il est entendu que l'ancienneté de cette salariée ne prendra effet qu'à compter de cette date.

En foi de quoi, les parties ont lu et signé à Québec, ce 1er jour de décembre 1983.

A.P.T.M.Q.

Société Canadienne de
la Croix-Rouge/STS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8730-20		
Date	Signature 83-04-22	Réception 83-05-20	Durée	De 83-04-22	Au 86-04-21	Nombre de salariés régis par la convention collective	13

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec 1595, rue St-Hubert, Suite 100 Montréal, Qc H2L 3A2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Canadienne de la Croix-Rouge de Québec 325, rue de la Croix-Rouge Québec, Qc G1K 2L4

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8260-10	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Egalement inclus, lettre d'entente, signée le 83-04-22 - situation des salariés sans l'échelle.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Stéphanie Demers</i>	Date 83-05-24

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

003 (011)

RECHERCHE

DE LA CROIX-ROUGE DE QUÉBEC

325, de la Croix-Rouge
Québec, QUÉ. G1K 2L4

Nombre de salariés: 13

Date de signature:
22 avril 1983

DOSSIER: Q-8730-020
AFFAIRE: QR-027-02-82

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC
(A.P.T.M.Q.)

1595, rue St-Hubert, suite 100
Montréal, QUÉ. H2L 3Z2

et

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE
DE LA CROIX-ROUGE DE QUÉBEC

325, de la Croix-Rouge
Québec, QUÉ. G1K 2L4

83 MAI 20 15:43

B.C.Q.T.
QUÉBEC

Nombre de salariés: 13

Date de signature:
22 avril 1983

ARTICLE 1

OBJET

1.01

La présente convention collective a pour objet d'établir des conditions de travail entre les services de diagnostic des conditions de travail qui relèvent visés par la loi d'arbitrage, de prévenir les grèves et les lock-outs et de favoriser les bonnes relations entre l'employeur et les salariés.

1.02

Elle sert aussi à favoriser le développement économique entre les services, pour assurer la qualité des services offerts par la Société.

1.03

L'employeur accepte ses salariés pour servir et le Québec, le encourage à former le travail adéquat.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES

TECHNOLOGISTES MEDICAUX DU QUEBEC

(A.P.T.M.Q.)

ET

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

DE LA CROIX-ROUGE DE QUEBEC

ARTICLE 1

OBJET

1.01

La présente convention collective a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariés visés par l'unité d'accréditation, de prévenir les grèves et les lock-outs et de favoriser les bonnes relations entre l'employeur et les salariés.

1.02

Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties, pour assurer la qualité des services fournis par la Société.

1.03

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

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît par la présente le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec en date du 15 avril 1982, tel qu'il apparaît en annexe.
- 2.02 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.
- 2.03 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 du Syndicat.
- 2.04 Aux fins d'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent directement ou indirectement de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son état civil, de son âge, de sa religion, de ses opinions politiques, de son sexe, de son handicap, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, son orientation sexuelle, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi, à moins que l'une ou l'autre de ces causes ne nuisent à sa capacité de remplir les exigences normales de sa tâche. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un ou des droits que lui reconnaît la présente convention collective.
- 2.05 La salariée peut exercer sous le nom de son conjoint et/ou sous son propre nom de famille.

ARTICLE 3

DEFINITION DES TERMES

3.01

SALARIE

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend entre autres le ou les représentants locaux du Syndicat libérés en vertu de la présente convention ainsi que toute autre personne rémunérée ou non qui bénéficie de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective.

Le salarié détient l'un des statuts définis aux articles 3.02, 3.03 et 3.04.

3.02

SALARIE PERMANENT A TEMPS COMPLET

Salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi et qui a complété la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

3.03

SALARIE PERMANENT A TEMPS PARTIEL

Salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi, dont les services sont retenus sur une base régulière. Un salarié qui fait exceptionnellement le total d'heures prévu à la présente convention conserve son statut de salarié permanent à temps partiel. Ce salarié a droit à tous les avantages de la convention collective au prorata des heures de travail. Sa période de probation est de soixante (60) jours de travail.

3.04

SALARIE TEMPORAIRE

Salarié dont les services sont retenus sur une base temporaire, soit à temps complet ou à temps partiel et ce, pour une période déterminée. Ce salarié a droit à tous les avantages de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au fonds de pension et à la procédure de grief lorsqu'il est mis à pied à la fin de la période pour laquelle ses services ont été retenus. Sa période de probation est de soixante (60) jours de travail.

3.05

SALARIE EN PROBATION

Salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété la période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période le salarié n'a pas accompli soixante (60) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli ses soixante (60) jours de travail.

Le salarié en probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de griefs pendant sa période de probation. Le salarié acquiert son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre l'Employeur et le Syndicat, à défaut d'entente, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent.

3.06

L'Employeur convient d'aviser tout salarié du statut qui lui est accordé au moment de son embauchage.

3.07

L'Employeur s'engage à ne pas utiliser le statut des salariés temporaires de façon à diminuer directement ou indirectement le nombre d'emplois des salariés permanents à temps complet.

3.08

SYNDICAT

L'Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec (A.P.T.M.Q.).

3.09

LA SOCIETE

La Société Canadienne de la Croix-Rouge de Québec.

3.10

SALAIRE DE BASE

La rémunération à laquelle un salarié a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi.

3.11

SALAIRE REGULIER

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes.

3.12

SALAIRE GLOBAL

La rémunération totale versée à un salarié en vertu de la présente convention.

3.13

CENTRE D'ACTIVITES

Désigne les laboratoires.

3.14

POSTE

- a) "Poste" désigne les différentes affectations que le salarié exerce à l'intérieur du centre d'activités.
- b) "Poste fixe" désigne les affectations permanentes suivantes:
 - Référence
 - R.I.A. + Hépatite
 - H.L.A. + Laveur de cellules
 - Contrôle de qualité
- c) "Poste en rotation" désigne des affectations non permanentes; les personnes affectées à ces postes subissent le roulement de travail et ce, réparti de façon équitable.
- d) L'Employeur s'engage à favoriser la polyvalence chez les salariés qui sont en poste de rotation et à les exposer aux techniques utilisées de façon routinière dans le laboratoire.
- e) Les salariés qui occupent des postes fixes peuvent être appelés à vaquer à d'autres activités à l'intérieur de leur département. Dans les cas, imprévus, ils peuvent également être appelés à vaquer à d'autres activités dans le Centre d'activités.

3.15

DEPARTEMENT

- a) Section du laboratoire comportant un ensemble de postes.
- b) Liste des départements et des postes qu'ils comportent:
 - DEPARTEMENT I: Références
 - DEPARTEMENT II: R.I.A. - Hépatite
Banque de sang (15 canaux)
L.I.S.P.
H.L.A. + Laveur de cellules
Contrôle de la qualité

CONJOINT

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec, ou par le fait, pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans, ou depuis au moins un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle représente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

ARTICLE 4

DROITS ET DEVOIRS DE LA DIRECTION

4.01

Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention.

Le dossier est remis à jour à l'Employeur et comprend :

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) la formule d'engagement;
- c) les documents relatifs à l'expérience acquise au poste;
- d) toute autorisation de départs;
- e) les avis de départ;
- f) les rapports disciplinaires et les avis de mises disciplinaires applicables au salarié;
- g) les rapports d'appréciation, s'il en est, après remise d'une copie au salarié et discussion avec celui-ci;
- h) les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- i) les rapports d'accident de travail;
- j) copie des diplômes et attestations d'études.

5.02

Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après deux (2) mois de sa nomination à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les derniers deux (2) mois. Dans ce cas, l'offense sera considérée comme retirée du dossier.

5.03

Si l'Employeur envisage de prendre en compte quelque mesure disciplinaire que ce soit contre un salarié, il doit dans les dix (10) jours ouvrables suivants l'informer par écrit des raisons et des faits qui ont provoqué la suspension, la suspension ou la mesure disciplinaire. Ce délai est de rigueur. L'Employeur transmet au Syndicat après le délai prévu au présent paragraphe.

5.04

Aucun avis signalé par un salarié ne peut être retenu contre un salarié d'origine étrangère ou un salarié simple d'origine étrangère.

1. Un avis signalé par un salarié ne peut être retenu contre un salarié.
2. Un avis signalé par un salarié d'un ressort étranger ne peut être retenu contre un salarié d'origine étrangère ou un salarié simple d'origine étrangère.

ARTICLE 5

DOSSIER DU SALARIE

5.01

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

Ce dossier est gardé à jour à Québec par l'Employeur et comprend:

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) la formule d'engagement;
- c) les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue;
- d) toute autorisation de déductions;
- e) les avis de départ;
- f) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire opposables au salarié;
- g) les rapports d'appréciation, s'il en est, après remise d'une copie au salarié et discussion avec celui-ci;
- h) les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- i) les rapports d'accident de travail;
- j) copie des diplômes et attestations d'études.

5.02

Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après douze (12) mois de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les derniers douze (12) mois. Dans un tel cas, l'offense sera considérée comme retirée du dossier.

5.03

Si l'Employeur congédie, suspend ou prend quelque mesure disciplinaire que ce soit contre un salarié, il doit dans les cinq (5) jours ouvrables subséquents l'informer par écrit des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement, la suspension ou la mesure disciplinaire. Ce délai est de rigueur. L'Employeur transmet au Syndicat copie de tout avis prévu au présent paragraphe.

5.04

Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage ou un arbitre unique à moins qu'il ne s'agisse:

1. d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;
2. d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la signature.

5.05

Tout avis ou rapport disciplinaire au sujet duquel un salarié a eu gain de cause est considéré comme retiré de son dossier.

5.06

Sur demande au directeur administratif ou à son représentant, le salarié peut obtenir des photocopies de son dossier à ses frais.

5.07

L'agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux salariés visés par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail. Aucun rapport verbal ou écrit d'un agent de sécurité concernant ce qui précède ne peut être opposé à un salarié en aucune circonstance.

Toutefois l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses rangs. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7.

ARTICLE 7

RETENUE SYNDICALE

7.01

L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à retenir sur le chèque de paie de chaque salarié ayant quinze (15) jours de calendrier d'emploi la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et à en faire remise dans les quinze (15) jours de calendrier du début du mois suivant au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue.

Lors de cette remise, l'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, un état détaillé mentionnant:

- a) le nom des salariés cotisés;
- b) leur numéro d'assurance sociale
- c) le statut
- d) le titre d'emploi
- e) le total des montants cotisables;
- f) les montants retenus
- g) la date d'embauche.

7.02

L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait remise au Syndicat avec les cotisations mensuelles.

7.03

L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, à sa dernière adresse connue, et au représentant local du Syndicat, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, leur numéro d'assurance-sociale, le département, le titre d'emploi, le statut, le salaire ainsi qu'une liste indiquant les noms et les dates des départs.

7.04

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

8.01 L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de choisir un Comité de négociation composé de représentants extérieurs du Syndicat et de représentants locaux. Cependant, seulement un salarié est libéré pour assister aux séances de négociation; ce salarié est libéré sans perte de salaire.

8.02 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants locaux dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la convention collective. Toute modification à cette liste est communiquée à l'Employeur dans les douze (12) jours de calendrier de la modification.

8.03 Les représentants et officiers locaux du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour assister aux activités de l'Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec et ce, sans perte d'ancienneté.

A cette fin, l'Employeur accorde, à chaque année, à ses salariés couverts par la convention collective dix (10) jours de congé avec solde et après épuisement de ces dix (10) jours, dix (10) jours de congé sans solde. Ces jours sont cumulatifs pendant la durée de la présente convention.

8.04 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 8.03, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite à cette fin. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite ci-dessus prévue peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance. Les libérations dont la demande est faite moins de dix (10) jours à l'avance sont accordées en autant que l'Employeur puisse, en l'absence du ou des salariés, assurer la continuité des activités.

Les horaires et les affectations de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente avec le ou les salariés.

8.05 a) Après demande au Directeur administratif ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci. Il peut également rencontrer les représentants de l'Employeur sur rendez-vous.

b) Les représentants intérieurs du Syndicat peuvent rencontrer les représentants de l'Employeur sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés à l'établissement dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent après demande au Directeur administratif ou son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants intérieurs du Syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.

8.06 Sur demande, l'Employeur fournit aux salariés la possibilité d'utiliser un local convenable pouvant être disponible à ce moment-là pour activités syndicales.

8.07 L'Employeur convient de mettre à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage fermé à clé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. La clé sera remise à un représentant local du Syndicat.

Le Syndicat aura droit d'y afficher tout document relatif à ses activités de nature syndicale ou professionnelle.

8.08 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un local dans lequel ce dernier pourra y placer un classeur.

8.09 Lors des rencontres avec l'Employeur ou son représentant dans les cas de mesures disciplinaires, le salarié pourra exiger d'être accompagné d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 9

PROCEDURE DE GRIEF

En vue de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente concernant les conditions de travail des salariés pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante:

9.01 Le salarié devrait discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec son supérieur immédiat.

9.02 DELAI DE SOUMISSION ECRITE DU GRIEF

Tout salarié seul ou accompagné d'un ou des représentants du Syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit au directeur du personnel ou son représentant.

Dans les cas de mesures disciplinaires (rapport, avis, suspension, congédiement), le salarié doit soumettre son grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait qui y donne lieu, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

Les délais de trente (30) jours, de soixante (60) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

Les griefs sont signés par le salarié concerné ou, à son défaut, par le représentant syndical qui peut alors déposer le grief. Dans ce dernier cas, le salarié en est informé.

9.03 Toutefois, le salarié a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le remettre au directeur du personnel ou à son représentant dans les cas suivants:

- 1) années d'expériences antérieures;
- 2) salaire;
- 3) titre d'emploi;
- 4) primes.

9.04 Pour les fins du paragraphe précédent, la date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

9.05

RENCONTRE ENTRE LES PARTIES ET DELAI DE RIGUEUR POUR ARBITRAGE

L'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

S'il n'y a pas de réponse écrite de la part de l'Employeur dans les dix (10) jours suivant le délai des vingt (20) premiers jours pour la rencontre ou si la réponse est insatisfaisante, ou que la rencontre n'a pu avoir lieu, le salarié ou le Syndicat, selon le cas, doit soumettre son grief à l'arbitrage entre le trentième (30e) et le quarante-cinquième (45e) jour de la date du dépôt du grief.

Si la rencontre n'a pu avoir lieu dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief, elle devra être tenue, à la demande de l'Employeur ou du Syndicat, avant l'audition du grief en arbitrage.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, les délais sont de rigueur.

9.06

Les parties peuvent convenir conjointement par écrit de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article. Toutes les décisions écrites agréées entre les parties sont finales et exécutoires.

9.07

Si plusieurs salariés collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit(ent) lésé(s), le Syndicat ou les salariés concernés peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

9.08

L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui en sont à l'origine et ce, sans préjudice.

9.09

Le salarié qui quitte le service de l'Employeur conserve son droit à la procédure de grief et d'arbitrage tant et aussi longtemps qu'il n'a pas perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention; ce recours doit être exercé dans ces mêmes délais.

ARTICLE 10

ARBITRAGE

10.01 Si un grief n'est pas réglé par la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 9, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage, selon des dispositions dudit article. Ce délai est de rigueur, sauf si les parties conviennent de le prolonger.

La partie qui désire l'arbitrage signifie son intention à l'autre partie en l'avisant par écrit.

10.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique. Cependant, de consentement, elles peuvent procéder devant un tribunal d'arbitrage constitué de trois (3) membres.

10.03 Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, chacune des parties désigne son arbitre et en communique le nom à l'autre partie dans les dix (10) jours de la demande d'arbitrage. Le troisième (3e) membre qui agit comme président est choisi par les deux (2) autres arbitres dans les dix (10) jours de la nomination du deuxième (2e) arbitre.

A défaut d'entente entre les parties, l'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage est choisi en rotation dans la liste de noms ci-après énumérés:

1. RODRIQUE BOUIN
2. CHARLES LAUZON
3. JACQUES DUPONT
4. HUGUETTE L'ARNOU

En cas de non-disponibilité, l'arbitre ou le président du tribunal d'arbitrage est choisi sur la liste à tour de rôle.

10.04 En cas de non-disponibilité absolue des arbitres ci-haut désignés, l'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage est nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

10.05 A défaut par les parties de s'entendre sur une date pour l'audition du grief, l'arbitre unique ou le président du tribunal 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 tribunal d'arbitrage assigne péremptoirement les parties et les arbitres pour l'audition à l'une de ces dates.

- 10.06 Le tribunal d'arbitrage peut siéger en cas d'absence d'un des arbitres, si cet arbitre a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours de calendrier à l'avance.
- 10.07 Si le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la loi du Ministère du Revenu 1972 à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 10.08 La décision majoritaire du tribunal d'arbitrage ou celle de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties.
- 10.09 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, si un grief est soumis à un tribunal d'arbitrage ou à un arbitre unique, le tribunal ou l'arbitre unique peut:
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.
- Seuls les motifs indiqués dans l'avis prévu à la clause 5.03 peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.
- 10.10 En aucune circonstance, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 10.11 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre. Les parties se partagent également les frais de l'arbitre unique ou du président du tribunal d'arbitrage.
- 10.12 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre unique ou le Tribunal d'Arbitrage peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Employeur de prendre les moyens pour corriger la charge de travail; le choix des moyens appartient exclusivement à l'Employeur.
- 10.13 Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

10.14

Lors de séances de règlement de grief(s) ou d'arbitrage, le salarié intéressé et un représentant local du Syndicat, s'il y a lieu, sont libérés de leur travail sans perte de salaire.

11.01

Les témoins sont également libérés sans perte de salaire pour le temps où leur présence est requise par le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique.

11.02

11.03

11.04

11.05

11.06

11.07

11.08

Une fois entre période de probation expirée, la dernière date d'entrée en service est le point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

Au terme de sa période de probation, le salarié travaillant à temps partiel ou temporaire a droit à une prime de 100 jours de travail d'ancienneté.

Par la suite, l'ancienneté du salarié permanent à temps partiel ou temporaire est calculée en jours de travail en fonction des autres transactions par rapport aux autres services à sa classification, à l'exclusion des autres établissements.

Un salarié permanent à temps partiel ou temporaire qui est promu dans un autre service que le sien, l'ancienneté s'accumule dans l'ancien service d'une manière continue.

Les jours de travail effectués dans une occupation dans l'établissement d'un salarié permanent à temps partiel ou temporaire ou d'un salarié permanent à temps partiel ou temporaire, les jours de travail de ces services sont comptés en continu et les jours de travail effectués dans les autres établissements sont ajoutés à l'ancienneté.

Les jours de travail effectués dans les autres établissements sont ajoutés à l'ancienneté de la manière suivante: par la même année, les jours de travail effectués dans les autres établissements sont ajoutés à l'ancienneté de la manière suivante: à la dernière année complète, si cela ne représente pas la date de son entrée en service dans le service d'origine d'ancienneté. Cette liste énumère les établissements suivants:

- (1) ...
- (2) ...
- (3) date d'entrée en service
- (4) département
- (5) titre d'emploi

ARTICLE 11

ANCIENNETE

- 11.01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.
- 11.02 Les salariés, acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée.
- 11.03 Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 11.04 Au terme de sa période de probation, le salarié permanent à temps partiel ou temporaire a acquis soixante (60) jours de travail d'ancienneté.
- 11.05 Par la suite, l'ancienneté du salarié permanent à temps partiel ou temporaire est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport aux heures prévues à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 11.06 En aucun cas, le salarié permanent à temps partiel ou temporaire ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié permanent à temps complet à l'intérieur d'une même période.
- 11.07 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié permanent à temps complet et celle d'un salarié permanent à temps partiel ou temporaire, les jours de travail de ces derniers sont convertis en année et jours de calendrier selon la règle suivante:
- chaque jour de travail équivaut à 1/228 d'année d'ancienneté.

11.08

LISTES

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention et, par la suite chaque année, au plus tard le 1er avril, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet au représentant local la liste de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- 1) nom;
- 2) adresse;
- 3) date d'entrée en service;
- 4) département;
- 5) titre d'emploi;

- 6) salaire;
- 7) numéro d'assurance-sociale;
- 8) statut;
- 9) ancienneté;

Cette liste n'est pas affichable.

Cette liste sans les adresses et sans les salaires est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) 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 trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations écrites de la part du salarié et ce, dans les trente (30) jours suivant la fin de la période d'affichage de ladite liste d'ancienneté.

Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du présent article, cette nouvelle ancienneté ne peut avoir d'effet rétroactif que dans le cas des vacances annuelles payées et de l'attribution d'un poste. Cette correction est portée à la connaissance du salarié et du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

Tous les deux (2) mois, l'Employeur remet au Syndicat avec copie au représentant local du Syndicat la liste des salariés permanent à temps partiel, des salariés temporaires et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Le salarié fournit sans délai à l'Employeur, par écrit, tout changement d'adresse. Si un salarié ne se conforme pas aux dispositions de ce paragraphe, l'Employeur ne sera pas responsable du fait qu'il n'aurait pas reçu un avis écrit.

11.09

CHANGEMENT DE STATUT

Un salarié permanent à temps complet qui désire devenir un salarié permanent à temps partiel et vice versa, peut le faire par voie d'affichage selon les mécanismes prévus à l'article 13 "promotion, transfert, rétrogradation". Le salarié qui obtient un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et il conserve et transporte son ancienneté.

Le salarié permanent à temps complet peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 14 de la présente convention et détenir le statut prévu à 3.04. Ce salarié conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, il ne peut pas se prévaloir des dispositions de l'article 13 pour l'obtention d'un poste permanent à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

Le salarié permanent à temps complet qui devient salarié permanent à temps partiel et celui qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités du paragraphe précédent, a droit à l'indemnité de vacances prévue à l'article 18 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours-maladie accumulés et monnayables au départ et non utilisés lui seront monnayés à son départ, conformément à l'article 22.02.

11.10

Le salarié permanent conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) mise-à-pied, pendant douze (12) mois;
- 2) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les douze (12) premiers mois;
- 3) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi sur la santé et sécurité au travail mais pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;
- 4) congé ou absence autorisé sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- 5) lors de changement de statut;
- 6) congé-maternité prévu à la convention collective.

11.11

a) Le salarié permanent conserve son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) du treizième (13e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou de cette maladie;
- 2) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi sur la santé et sécurité au travail, du trente-septième (37e) mois au retour du salarié au travail;
- 3) congé sans solde de maternité prévu à l'article 19.10;
- 4) congé pour adoption prévu à l'article 19.12.
- 5) congé sans solde prévu à l'article 18.20.

b) Le salarié temporaire conserve son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) jusqu'au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou de cette maladie.
- 2) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, jusqu'à son retour.
- 3) Congé de maternité prévu à l'article 19.01.
- 4) Congé sans solde pour maternité prévu à l'article 19.10.
- 5) Congé pour adoption prévu à l'article 19.12.
- 6) Congé sans solde prévu à l'article 18.20.

11.12

PERTE D'ANCIENNETE ET D'EMPLOI

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1) abandon volontaire de son emploi;
- 2) renvoi;
- 3) refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. Le rappel du salarié se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. Le salarié doit signifier son acceptation par lettre recommandée à l'Employeur ou en se présentant en personne chez l'Employeur;
- 4) mise à pied excédant douze (12) mois;
- 5) absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
- 6) absence sans donner d'avis ou d'excuse valable pendant plus de trois (3) jours consécutifs. Le salarié perd son ancienneté mais conserve son emploi.

11.13

Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des dispositions des paragraphes 11.10 à 11.12 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées excluant le temps supplémentaire, au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

- 12.01 Dans le cas de mise-à-pied, le salarié affecté par cette mise-à-pied peut déplacer (bumping) n'importe quel salarié ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature de ses fonctions. L'Employeur assurera à ce salarié la mise à jour ou l'entraînement qui pourrait lui être nécessaire pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 12.02 Le salarié à temps partiel, pour déplacer (bumping) le salarié à temps complet, doit accepter de devenir salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer (bumping) un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir un salarié à temps partiel et dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.
- 12.03 Un salarié à temps complet peut déplacer (bumping) plus d'un salarié à temps partiel d'une même classification à condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il déplace (bumping) soient compatibles, puissent être ajustées et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 15 (heures et semaine de travail).
- 12.04 Le salarié qui est mis-à-pied ou qui est déplacé en vertu des paragraphes 12.01 à 12.03 bénéficie d'une période de sept (7) jours pour se prévaloir de son droit de déplacer, et ce à compter de la date de réception de l'avis écrit prévu au paragraphe 12.09.
- 12.05 A défaut pour le salarié de se prévaloir de son droit de déplacer ou de pouvoir déplacer, celui-ci bénéficie de son salaire durant la période de trois (3) mois prévue au paragraphe 12.09.
- 12.06 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.
- 12.07 Le salarié affecté par les dispositions du paragraphe précédent (bumping) ne subit de diminution de son salaire horaire jusqu'à la fin de la présente convention collective.
- 12.08 Le salarié qui est mis-à-pied peut s'inscrire sur la liste de disponibilité.
- 12.09 Le salarié permanent qui est mis-à-pied reçoit un préavis de trois (3) mois. Si l'Employeur ne respecte pas ce délai, il doit rémunérer le salarié comme s'il avait été au travail et ce pour toute la période comprise à l'intérieur de cette période de trois (3) mois et durant laquelle il n'aura pas travaillé. Pour fin de calcul, la période de trois mois débute à compter de la date où le salarié est avisé de sa mise-à-pied.

12.10

Le processus de rappel est le suivant:

- a) Le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi les salariés mis-à-pied est rappelé le premier. Le rappel se fait par courrier recommandé. L'on procède ainsi du plus ancien au moins ancien.
- b) Avant d'embaucher un nouvel employé, l'Employeur devra avoir rappelé tous les salariés mis-à-pied.

ARTICLE 12-A

CHANGEMENTS D'ORDRE TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE

12A.01

Aucun salarié permanent à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective ne sera congédié, mis-à-pied, ne subira de baisse de salaire, ni de rétrogradation à l'occasion de changements techniques ou technologiques.

12A.02

Les changements d'ordre technique ou technologique s'entendent au sens de changements de techniques déjà utilisées ou de changements technologiques sur de l'équipement déjà en place.

Si aucun salarié de l'intérieur ne pose sa candidature, l'Employeur fait appel à des candidats de l'extérieur.

12A.03

Le salarié qui obtient un poste en vertu de l'article 12A.02 pourra avoir l'opportunité d'une extension de sa période d'initiation et d'essai tel que stipulé à l'article 13.09.

12A.04

Si de tels changements ont pour effet d'obliger un salarié à se recycler, le Syndicat en sera averti et l'Employeur lui assure à ses frais, eu égard à ses aptitudes respectives et aux nécessités du service, la possibilité d'acquérir la formation professionnelle additionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles tâches résultant de l'introduction de tels changements.

12A.05

Aucun salarié permanent à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective ne sera congédié, mis-à-pied, ne subira de baisse de salaire, à l'occasion de l'octroi d'un contrat à forfait par l'Employeur.

ARTICLE 13

PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION

13.01

"PROMOTION"

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

"TRANSFERT"

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

"RETROGRADATION"

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

13.02

Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au représentant du Syndicat. Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant une période d'affichage.

13.03

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1) le titre d'emploi et description apparaissant à la convention collective, incluant les exigences pertinentes
- 2) le statut selon la convention collective
- 3) les primes, s'il y a lieu
- 4) le département, s'il y a lieu, ainsi que le quart de travail
- 5) poste fixe ou en rotation
- 6) la période d'affichage
- 7) le nombre d'heures et de jours par semaine, dans le cas d'un salarié permanent à temps partiel.

13.04

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. A la demande du Syndicat ou d'un représentant local du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.

- 13.05 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au représentant local du Syndicat.
- 13.06 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance du nom des candidats au bureau du directeur administratif.
- 13.07 Le poste devra être accordé et il sera 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.
- En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 13.08 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au représentant local du Syndicat.
- 13.09 Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui doit réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis et à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.10 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.
- 13.11 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.
- Au cas où ils ne sont pas affichés les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits au registre des postes couverts par l'unité de négociation.
- 13.12 Un registre des postes est établi. Les parties s'entendront sur les modalités d'opération d'un tel registre, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

13.13

L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché. Copie de l'inscription est transmise au Syndicat.

13.14

POSTES RESERVES

Lorsqu'un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, la Société et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du médecin de la Société et/ou, si le Syndicat le juge nécessaire, de celui du salarié, de replacer ce salarié dans un autre poste qui serait vacant et pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié est classé dans l'échelle de salaire du titre d'emploi de ce poste.

3- Pour tout poste non occupé, à la demande du Syndicat, l'Employeur s'engage par écrit les raisons pour lesquelles ce poste n'est pas occupé.

La liste de disponibilité est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire ou pour répondre de façon occasionnelle et temporaire à des surcharges de travail spécifiques pour des périodes de temps déterminées au préalable.

Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

- a) volontairement, toute personne qui a terminé une période d'emploi temporaire;
- b) tout salarié permanent à temps partiel acceptant une disponibilité supplémentaire;
- c) tout salarié permanent à temps complet qui s'inscrit selon les modalités prévues à 11.09;
- d) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire;
- e) tout salarié mis à pied qui s'inscrit sur la liste de disponibilité.

Pour être inscrit sur la liste, le salarié doit par écrit avoir fait connaître à l'Employeur sa disponibilité et accepter les conditions de la procédure de recrutement de la liste de disponibilité.

14.01

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

- libérations syndicales
- maladie ou accident
- vacances
- congé de maternité
- période d'affichage
- congé sans solde prévu à l'article 18
- congé sociaux
- toute absence d'un salarié

2- Un poste temporairement dépourvu de son titulaire est considéré comme non vacant et n'est pas affiché. Un tel poste peut ne pas être comblé. S'il y a lieu, le poste est comblé par un salarié inscrit sur la liste de disponibilité, à moins que l'Employeur décide de le combler en totalité ou en partie par un ou des salariés permanents en place.

3- Pour tout poste non comblé, à la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

14.02

La liste de disponibilité est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire ou pour répondre de façon occasionnelle et temporaire à des surcroûts de travail spécifique pour des périodes de temps déterminées au préalable.

14.03

Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

- a) obligatoirement, toute personne qui a terminé une période d'emploi temporaire;
- b) tout salarié permanent à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire;
- c) tout salarié permanent à temps complet qui s'inscrit selon les modalités prévues à 11.09;
- d) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire;
- e) tout salarié mis à pied qui s'inscrit sur la liste de disponibilité.

14.04

Pour être inscrit sur la liste, le salarié doit par écrit avoir fait connaître à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures de la journée où il assure sa disponibilité.

- 14.05 Lors de l'inscription d'un salarié sur la liste de disponibilité ou de sa réinscription, l'Employeur transmet au représentant local du Syndicat le nom de ce salarié ainsi que les disponibilités qu'il a exprimées.
- 14.06 Les salariés de la liste de disponibilité ne sont pas régis par les dispositions des articles 15.07 et 15.08, sauf dans les cas où ils sont appelés à remplacer des salariés permanents pour des absences de longue durée.
- 14.07 En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur titulaire et les surcroîts de travail selon l'ancienneté des salariés inscrits sur cette liste, en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 14.08 Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis écrit indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat avec copie au représentant local du Syndicat.
- 14.09 Aux fins de combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité d'accréditation.
- 14.10 Pour tout remplacement ou surcroît de travail prévisibles de plus de cinq (5) jours, l'Employeur transmet par écrit au salarié, à la demande de ce dernier:
- 1) Pour un remplacement:
 - le poste qu'il doit occuper
 - le nom de la personne qu'il remplace
 - la durée approximative de l'absence
 - la raison de l'absence
 - 2) Pour un surcroît de travail:
 - la durée du travail
 - la nature du travail

Une copie de ce document est alors transmise au représentant local du Syndicat.

ARTICLE 15

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures de travail à raison de cinq (5) jours de sept (7) heures de travail. L'heure d'arrivée plus sept (7) heures de travail excluant le soixante (60) minutes de repas indiquera l'heure de départ. Cependant, le salarié ne pourra commencer son travail plus de quinze (15) minutes avant ou quinze (15) minutes après le début de son horaire.
- 15.02 Le temps alloué pour le repas sera de soixante (60) minutes.
- 15.03 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ces périodes de repos ni au début ni à la fin de la journée de travail ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.
- 15.04 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention, deux (2) jours complets consécutifs de repos par semaine.
- 15.05 Il est loisible à deux (2) salariés d'un même département et occupant des postes fixes d'échanger entre eux leur horaire de travail et pour deux (2) salariés occupant des postes en rotation d'échanger en plus leur affectation de poste tels qu'établis et ce avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 16 (temps supplémentaire) et de l'article 15.06 ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 15.06 A l'occasion d'un changement d'un quart de travail, il doit toujours s'écouler seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail en temps régulier, à défaut de quoi le salarié est rémunéré à taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.
- 15.07 a) L'horaire de travail des salariés permanents à temps complet de jour commencera entre 7:15 heures et 9:00 heures; l'horaire de travail de soir commencera entre 16:00 heures et 18:00 heures; l'horaire de travail de nuit commencera entre 22:00 heures et 24:00 heures. Les horaires de soir et de nuit sont comblés de façon fixe.
- b) Exceptionnellement, l'horaire de travail pourra être modifié après entente entre les parties et la ou les salariés concernés.

15.08

a) Les horaires de travail et affectations de poste devront être affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

b) L'Employeur ne peut pas modifier les horaires affichés sans un préavis de sept (7) jours de calendrier à moins du consentement des salariés impliqués.

c) Dans le cas d'un poste de soir ou de nuit vacant ou nouvellement créé et n'entraînant aucune augmentation de personnel, il sera affiché conformément à l'article 13 et comblé de façon fixe par ordre d'ancienneté inverse s'il n'y a pas de candidature lors de l'affichage du poste.

15.09

Le salarié n'est pas soumis à plus d'un horaire de travail par semaine, sauf au consentement du salarié.

15.10

L'horaire de travail est déterminé par l'Employeur en fonction des exigences du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés.

ARTICLE 16

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

16.02 Sous réserve de la compétence à effectuer le travail, le temps supplémentaire sera réparti équitablement à tour de rôle entre tous les salariés sur une base d'ancienneté. Afin de répartir équitablement à tour de rôle entre tous les salariés sur une base d'ancienneté le temps supplémentaire seulement, le salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire sera considéré comme ayant effectué le temps supplémentaire offert. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur offre, de préférence, le travail au salarié sur place de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.

Si aucun des salariés n'accepte de faire le travail en temps supplémentaire, l'Employeur assigne un salarié en tenant compte de l'ancienneté inverse.

16.03 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est compensé par une allocation de temps libre selon les modalités suivantes:

- 1) en temps et demi du temps travail effectué;
- 2) en temps double du temps travail effectué si le travail en temps supplémentaire est effectué un dimanche ou un congé férié et ce, en plus du paiement du congé férié.

Pendant cette allocation de temps libre, le salarié est rémunéré au taux de son salaire régulier.

L'allocation est accordée par le supérieur immédiat après entente avec le salarié concerné.

16.04 Si l'allocation de temps libre n'est pas faite à l'intérieur de quatre (4) semaines, elle est rémunérée selon les modalités suivantes:

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

16.05

ARTICLE 17

17.01

S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement, l'Employeur paie, pour chaque rappel, une heure à taux simple pour le transport de l'employé et une rémunération minimum de deux (2) heures au taux et demi de son salaire régulier ou au taux double de son salaire régulier si le rappel au travail est effectué un dimanche ou un congé férié et ce, en plus du paiement du congé férié.

régulière de travail.

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le Jeudi de Pâques

Le fête de Dollard

La fête Nationale

La fête du Canada

Le premier vendredi du mois d'août

la fête du Travail

L'Action de Grâce

La Veille de Noël

La Veille du Jour de l'An

Le jour de Noël

Le lendemain de Noël

Le congé mobile pouvant être pris moyennant un préavis de un (1) mois à l'Employeur et en tenant compte des exigences du département. Cependant aucun préavis n'est nécessaire lorsque ce congé est utilisé pour compenser une absence d'une (1) journée de travail en raison d'une tempête de neige ou d'un autre événement de même ordre (Act. of No.).

17.02

Il est convenu entre l'Employeur et le salarié d'observer pas douze (12) jours fériés. Si un ou des jours sont observés durant le cours annuel du salarié, certains de ces jours peuvent être compensés dans le cas où le congé férié ou le congé annuel est prolongé d'un jour ou plus durant le cours de l'année fériée durant cette période.

Lorsque les jours fériés observés sont les mêmes que ceux mentionnés ci-dessus, ils sont considérés comme des jours fériés par l'Employeur.

ARTICLE 17

CONGES FERIES PAYES

17.01

Les jours suivants, lorsqu'ils coïncident avec des jours ouvrables, sont considérés comme étant chômés et payés au taux régulier, excluant toute prime. Le salarié permanent ou en probation reçoit pour ces jours de congé, le salaire équivalent à une journée régulière de travail.

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le lundi de Pâques

La fête de Dollard

La fête Nationale

La fête du Canada

Le premier vendredi du mois d'août

La fête du Travail

L'Action de Grâces

La Veille de Noel

ou

La Veille du Jour de l'An

Le Jour de Noel

Le lendemain de Noel

Un congé mobile pouvant être pris moyennant un préavis de un (1) mois à l'Employeur et en tenant compte des exigences du département. Cependant aucun préavis n'est nécessaire lorsque ce congé est utilisé pour compenser une absence d'une (1) journée de travail en raison d'une tempête de neige ou d'un autre cataclysme de même ordre (Act of God).

17.02

Si ces congés coïncident avec une absence de maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur paie le salarié comme étant en congé férié. Si un ou des congés tombent durant le congé annuel du salarié, cette ou ces journées lui sont rémunérées comme s'il était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés durant cette période.

Lorsque ces congés fériés coïncident avec des journées non ouvrables, ils sont reportés à une date déterminée par l'Employeur.

- 17.03 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul de temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail.
- 17.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé à moins que son absence ne soit prévue par son horaire de travail, ou n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.
- 17.05 Le salarié déjà rémunéré comme accidenté du travail ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce congé férié.

ARTICLE 18

CONGE ANNUELS

- 18.01 Tous les salariés lors des douze (12) premiers mois de service chez l'Employeur ont droit à des vacances annuelles payées qui sont de une journée et quart (1 1/4) de vacances payées pour chaque mois de service entre le 1er janvier et le 31 décembre.
- 18.02 Après douze (12) mois de service continu, tout salarié a droit à des vacances annuelles payées qui sont de une journée et deux tiers (1 2/3) de vacances payées pour chaque mois de service.
- 18.03 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, est considéré comme ayant un mois complet de service.
- 18.04 Tout salarié qui compte quinze (15) année de service chez l'Employeur a droit à une semaine de vacances additionnelle payée. Cette semaine de vacances additionnelle est prise entre le 1er novembre et le 30 avril.
- 18.05 Les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires sont rémunérés au prorata des heures travaillées et selon les modalités prévues à l'article 24.08.
- 18.06 Pour fins de calcul, la date d'anniversaire sera la date d'entrée au service de l'Employeur.
- 18.07 La période du congé annuel se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger que le salarié prenne son congé annuel entre le 1er novembre et le 30 avril.
- 18.08 a) L'Employeur affichera, avant le 1er février et le 15 septembre, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum des congés annuels auxquels ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription.
- b) Le salarié y inscrira sa préférence avant le 15 mars et le 15 octobre, selon le mécanisme indiqué ci-dessous. Cependant, les salariés absents pendant la période d'affichage sont tenus de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de cette période.
- Les salariés permanents à temps partiel et temporaires inscriront leur préférence sur une liste distincte des salariés permanents à temps complet.

c) Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date du congé annuel à l'intérieur de chacune de ces périodes, tenant compte du choix exprimé par les salariés, de leur ancienneté, ainsi que des exigences du département, en autant qu'elles ne contreviennent pas aux dispositions de l'article 18.07.

d) L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 29 mars et le 30 octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel. Ce programme ne peut être modifié sauf dans les cas prévus aux clauses 18.11 et 18.14.

e) Au moins deux (2) semaines de vacances doivent être prises de façon continue et la balance au moins une (1) semaine à la fois.

Nonobstant la disposition précédente, les salariés ne bénéficiant que de trois (3) semaines ou moins de vacances pourront les diviser en trois (3) périodes d'au moins une semaine à la fois.

f) Nonobstant ce qui précède, l'ancienneté ne prévaut que pour le premier choix de vacances, lesquelles pourront être divisées tel que prévu au paragraphe E, dans l'une ou l'autre des périodes prévues à l'article 18.07, soit d'une part du 1er mai au 31 octobre, et d'autre part, du 1er novembre au 30 avril. A cette fin, le salarié détermine en premier lieu la période dans laquelle il veut faire valoir son premier choix de vacances. Advenant que tous les salariés aient exercé leur premier choix, la règle d'ancienneté prévaut à nouveau pour les salariés qui ont encore un choix à exercer.

18.09 Lorsque le salarié quitte son emploi, il a droit à une indemnité de congé annuel accumulé jusqu'à son départ.

18.10 La rémunération du congé annuel est remise sur un chèque séparé au salarié avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel, pourvu qu'il n'y ait pas de changement dans la date du congé annuel au moins six (6) semaines avant de partir.

18.10 Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

18.11 Un salarié incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie ou accident sérieux ou accident de travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, il devra en aviser l'Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour du salarié mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci et des exigences du département. Un salarié dont les projets de congé annuel sont annulés par une cause extérieure à sa volonté en avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel mais en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié et compte tenu des exigences du département.

- 18.12 Le départ d'un salarié en congé annuel peut se faire n'importe quel jour de la semaine.
- 18.13 Le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 18.14 Il est loisible à deux (2) salariés d'échanger entre eux leurs congés annuels avec le consentement de leur supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 18.15 Pour la période hors saison, c'est-à-dire du 1er novembre au 30 avril, le salarié qui n'aura pas inscrit sa préférence avant le 15 octobre, tel que prévu à l'article 18.08, et désirant prendre un congé annuel à ce temps devra en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins six (6) semaines avant la date du début de son congé annuel. L'Employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié, de la date de réception de la demande et selon les exigences du département.
- 18.16 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.
- 18.17 Le salarié promu, transféré ou rétrogradé ne voit pas sa date de congé annuel modifiée. De même, le congé annuel des salariés du département où le salarié est promu, transféré ou rétrogradé n'est pas modifié du fait de son arrivée.
- 18.18 A l'exception du congé de maternité prévu à l'article 19.01, toute absence autorisée sans solde de plus de trente (30) jours consécutifs, incluant le salarié rémunéré en vertu du programme d'assurance en cas d'invalidité à long terme, interrompt l'accumulation des crédits de congés annuels; toute absence autorisée sans solde de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas l'accumulation de ces crédits.

CONGE SANS SOLDE

Après un (1) ans de service, le salarié a droit, une fois l'an, à un congé sans solde n'excédant pas dix (10) jours de travail, à la condition qu'il en fasse la demande écrite au moins six (6) semaines à l'avance.

Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une fois l'an, à un congé sans solde n'excédant pas quinze (15) jours de travail, à la condition qu'il en fasse la demande écrite au moins six (6) semaines à l'avance.

Ce congé est accordé après que tous les salariés aient effectué leur choix de période de congé annuel et en autant qu'il rencontre les exigences du département.

Le salarié permanent qui compte au moins sept (7) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur, et une fois par période d'au moins sept (7) ans, une prolongation du congé sans solde prévu à l'article 18.19. Pour obtenir ce congé extensionné, le salarié doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins six (6) semaines à l'avance, en y précisant la durée de ce congé.

La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

a) Retour

Le salarié doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de chez l'Employeur.

Le salarié peut également reprendre son emploi en tout temps au cours de ce congé sans solde, à la condition d'en aviser l'Employeur trente (30) jours avant la date où il désire reprendre le travail.

b) Ancienneté

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

c) Congé annuel

L'Employeur remet au salarié dès son départ, une indemnité correspondante aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

d) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit du salarié et ne peuvent être monnayés. Cependant si le salarié, à l'expiration de son congé sans solde, ne revient pas chez ledit Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde du salarié et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde du salarié.

e) Régime de retraite

Les contributions de l'Employeur et du salarié à la caisse de retraite de la Croix-Rouge cesseront durant cette période de congé sans solde.

f) Assurances groupe

Le salarié peut maintenir sa participation en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

g) Exclusion

Le salarié, durant les congés sans solde prévus à l'article 18.20, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'Employeur sous réserve de son droit de réclamer les bénéfices acquis antérieurement.

19.01 La salariée enceinte a droit à une période continue de congé sans solde pour maternité n'excédant pas vingt (20) semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité et aux indemnités s'y rattachant.

19.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

19.03 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

19.04 L'Employeur verse à la salariée ayant un an de service au moment de l'accouchement, et qui bénéficie du congé-maternité, une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevra de l'assurance-chômage et ce pour toute période à l'intérieur des vingt (20) semaines ci-haut mentionnées qui ne seraient pas normalement couvertes en vertu du régime d'assurance-chômage. Le paiement de cette prestation est effectué au moment où cessent les prestations d'assurance-chômage.

19.05 Durant la période approuvée d'absence de maternité et du congé sans solde subséquent, l'Employeur gardera en vigueur les programmes d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance en cas d'invalidité, d'assurance dentaire, et d'assurance-vie sujets au pré-paiement par la salariée de sa part des primes mensuelles. Les contributions de l'Employeur et de la salariée à la caisse de retraite de l'Employeur cesseront durant la période d'absence de maternité.

19.06

La salariée n'aura pas droit à des congés fériés accumulés pendant les jours qu'elle est en absence de maternité.

Durant le congé de maternité prévu à l'article 19.01, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- 1- Accumulation des congés annuels
- 2- Accumulation des congés maladie
- 3- Accumulation d'ancienneté
- 4- Accumulation d'expérience
- 5- Utilisation du registre des postes et de ce qui s'en suit.

19.07

- a) L'Employeur doit faire parvenir à la salariée dans le cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 19.07 (b).
- b) 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.

19.08

Si, à l'expiration de la période d'absence prévue à l'article 19.01, la salariée est incapable de reprendre le travail pour raison de santé, les dispositions de l'article 22 s'appliquent. Elle doit toutefois en aviser l'Employeur avant la date d'expiration de son congé de maternité. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé exige une prolongation du congé de maternité. Ce congé-maladie sera rémunéré à même les congés-maladie accumulés dans la caisse maladie de la salariée.

19.09

Dans le cas prévu à la clause précédente, avant le retour au travail, un certificat médical doit être fourni par le médecin traitant indiquant que la salariée est en condition de reprendre ses activités normales. Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus, elle perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.

19.10

- a) Un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité. La salariée désirant se prévaloir de ce congé sans solde, devra en aviser l'Employeur au moins trente (30) jours avant la fin de son congé maternité, en y indiquant la durée de ce congé.

La salariée peut également reprendre son poste en tout temps au cours de ce congé sans solde, à la condition d'en aviser l'Employeur trente (30) jours avant la date où elle désire reprendre le travail.

b) La salariée conserve son ancienneté et l'expérience qu'elle avait au moment de la fin de son congé de maternité prévu à l'article 19.01.

c) Congés-maladie

Les congés-maladie monnayables au départ en vertu du régime ayant pris effet le (1^{er} MAI 1983) accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés.

Cependant si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie monnayables au départ en vertu du régime ayant pris effet le (1^{er} MAI 1983) peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.

d) Sauf les dispositions du présent article, la salariée durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et de l'utilisation et application du registre des postes.

e) Retour

La salariée en congé sans solde doit, trente (30) jours avant l'expiration de ce congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ chez l'Employeur.

19.11 L'Employeur accorde au salarié une (1) journée avec solde, à l'occasion de la naissance ou du baptême ou de l'adoption de son enfant.

19.12 Congé pour adoption

Le ou la salarié(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) semaines. Ce congé doit se situer à compter de la date de la prise en charge de l'enfant et ce en plus de la journée prévue à l'article 19.11.

Les dispositions des articles 19.10 b) c) d) s'appliquent au congé prévu au présent article.

Si la salariée n'est pas de retour à la date prévue, elle est présumée avoir abandonné volontairement son emploi à la date du départ.

19.13 La salariée concernée par l'article 19 reprend son poste à son retour.

ARTICLE 20

CONGES SOCIAUX

20.01

L'Employeur accorde au salarié:

1. Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint de droit ou de fait, d'un enfant, du père ou de la mère.
2. Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: frère et soeur.
3. Un jour de congé de calendrier à l'occasion du décès d'un des membres suivants de sa famille: beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère, grands-parents et petits-enfants.

Les congés de décès se prennent dans la période couvrant le jour du décès et le jour des funérailles. Lors de ces décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une journée additionnelle pour fin de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de résidence.

4. Un jour de congé de calendrier à l'occasion du mariage d'un des membres suivants de sa famille: père, mère, enfant, frère ou soeur.

20.02

Pour les jours d'absence dont il est fait mention à l'article 20, seuls les jours pendant lesquels le salarié devait travailler durant cette période d'absence sont payés au taux du salaire régulier en vertu du présent article.

20.03

ATTESTATION DES EVENEMENTS

Dans tous les cas le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

20.04

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers un salarié résultant de l'exercice normal de ses fonctions, celui-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour.

20.05

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

20.06

Sur demande faite au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accorde au salarié un congé avec solde de cinq (5) jours à l'occasion de son mariage. Ce congé peut précéder ou suivre immédiatement la prise de vacances à la condition toutefois qu'il ne nuise pas aux choix de vacances des autres salariés, le tout compte tenu des exigences du département.

20.07

A l'occasion de la maladie sérieuse nécessitant l'hospitalisation du conjoint(e), d'un enfant, du père ou de la mère du salarié, l'Employeur accorde trois (3) jours de calendrier de congé, ces jours devant coïncider respectivement avec le jour de l'admission à l'hôpital, de l'opération et de la sortie de l'hôpital. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits.

si le salarié reçoit de l'Employeur, sans qu'il soit admissible à des indemnités, les prestations égales à son salaire (100%) du salaire net qu'il reçoit à la suite de l'accident.

Sur base d'application de la présente clause, la clause est d'application du salaire brut selon les lois fédérales et provinciales, des allocations de 100% du régime d'assurance-emploi et du régime de retraite.

si les prestations versées par la Commission des Relations de Travail, pour la même période, sont supérieures à l'Employeur.

Le salarié doit signer les formulaires requis pour permettre au sal. d'être remboursé à l'Employeur.

si la clause de congé-salaire du salarié n'est pas affectée par une telle absence.

21.02

Pour les fins d'application de cet article, un salarié absent pour accident de travail n'est pas pénalisé pour son congé annuel à l'intérieur d'une même année.

Dans le cas où le salarié n'est pas de retour au travail à la fin d'une année et n'a pu prendre toute sa période de vacances prévue pour cette année, il ne peut reporter son congé annuel dans l'année postérieure et ne réclamer son paiement.

ARTICLE 21

CONGE POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

21.01

Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la loi sur la Santé Sécurité au Travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) Le salarié reçoit de l'Employeur, tant qu'il est admissible à des indemnités, une prestation égale à cent pourcent (100%) du salaire net qu'il reçoit à la date de l'accident.

Aux fins d'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-chômage et au régime de retraite.

- b) Les prestations versées par la Commission Santé Sécurité au Travail, pour la même période, sont acquises à l'Employeur.

Le salarié doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

- c) La caisse de congé-maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence.

21.02

Pour les fins d'application de cet article, un salarié absent pour accident de travail n'est pas pénalisé pour son congé annuel à l'intérieur d'une même année.

Dans le cas où un salarié n'est pas de retour au travail à la fin d'une année et n'a pu prendre toute sa période de vacances prévue pour cette année, il ne peut reporter son congé annuel dans l'année postérieure ni en réclamer son paiement.

ARTICLE 21-A

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 21A.01 L'Employeur et le Syndicat coopèrent et prennent les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.
- 21A.02 Le salarié subit sans frais, durant ses heures de travail, tous examens, immunisation ou traitements exigés par l'Employeur.
- 21A.03 Le salarié victime d'une hépatite à virus de type B ou affecté par des doses excessives de radiation ne subira aucune perte de salaire ni de diminution de sa caisse de congés maladie et sera libéré de son travail durant la période où il ne peut travailler.
- Cependant l'Employeur pourra soumettre tels cas à la Commission de Santé et Sécurité au Travail, le tout sans préjudice pour le salarié.
- 21A.04 L'Employeur s'engage à effectuer un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues par les salariés. Une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle sera remise mensuellement à chaque salarié concerné.

ARTICLE 22

CONGES-MALADIE

22.01

Le salarié permanent a droit à une journée de congé maladie à la fin de chaque mois de service continu. Ces journées de congé maladie lui sont créditées à l'avance le 1er novembre (six journées) et le 1er mai (six journées) de chaque année. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, il doit rembourser l'Employeur au taux du salaire régulier lors de son départ, excluant toute prime, à même sa dernière paie, les jours de congé maladie pris par anticipation et non encore acquis.

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie au salarié, par chèque séparé, en supplément des journées de congé maladie mentionnées au paragraphe précédent, un montant équivalent à un tiers (1/3) des journées de congé maladie créditées au salarié durant l'année se terminant au 31 octobre précédent et non-utilisées par celui-ci.

Pour fin de calcul des journées monnayables au 15 décembre de chaque année, déduction sera faite des journées de congé maladie prises effectivement par un salarié durant l'année expirant le 31 octobre précédent, que ces journées aient été prises à même la caisse maladie spéciale ou à même le régime de congés maladie monnayables au départ ayant pris effet le 1^{er} MAI 1983.

Le salarié peut cependant obtenir, au lieu du chèque prévu plus haut, d'être remboursé en vacances avec solde pour un nombre de jours correspondant, lesquelles vacances devront être prises après le 15 janvier suivant et après entente entre le salarié et l'Employeur, ou obtenir qu'un nombre de journées équivalent soit crédité à sa banque de congé maladie.

Afin d'obtenir l'une ou l'autre des deux présentes options, le salarié devra aviser l'Employeur au plus tard le 31 octobre.

22.02

Au départ du salarié, ses jours de congé maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, au taux du salaire régulier excluant toute prime.

22.03

Tous les jours de congé maladie accumulés par le salarié en vertu du régime de congés maladie de la Société et non utilisés ne sont pas perdus; ces jours de congé maladie seront convertis, au prorata, sur une base de 100% et versés au crédit du salarié dans une caisse maladie spéciale non monnayable au départ.

- 22.04 Dans le cas d'absences maladie, le salarié doit d'abord utiliser les journées maladie de sa caisse maladie spéciale accumulées en vertu du régime de congés maladie de la Société qui ne sont pas monnayables au départ et, à l'épuisement de sa caisse maladie spéciale, le salarié utilisera par la suite les journées monnayables au départ accumulées en vertu du nouveau régime de congés maladie ayant pris effet le 1^{er} MAI 1983.
- 22.05 A la date de la signature de la convention collective et par la suite au 31 octobre de chaque année l'Employeur établit l'état de la caisse maladie du salarié et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent. Le salarié peut s'informer en tout temps de l'état de sa caisse maladie.
- 22.06 L'Employeur peut faire examiner un salarié par un médecin de son choix et, dans ces cas, il en assume les frais.
- Au retour du salarié au travail et pour une absence n'excédant pas trois (3) jours de travail, l'Employeur peut exiger une déclaration du salarié. Quant aux absences de plus de trois (3) jours de travail, l'Employeur peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant.
- 22.07 L'Employeur devra rémunérer le salarié pour ses congés maladie sur la base du nombre régulier d'heures de travail par jour selon le taux régulier excluant toute prime.
- 22.08 Pour les fins d'application du présent article, toute absence autorisée sans solde de plus de trente (30) jours, à l'exception du congé pour maternité prévu à l'article 19.01, interrompt l'accumulation des congés maladie; toute absence autorisée sans solde de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

ARTICLE 23

EXPERIENCE ANTERIEURE

23.01

Le salarié est classé dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue établie conformément au paragraphe suivant:

- 1) Une année d'expérience pertinente implique que le salarié a accompli une année de travail dans un secteur d'activités identiques ou comparables à celui où il a été embauché;
- 2) Pour les fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable tout travail qui pour être exécuté requiert les qualifications et la formation professionnelle propre au salarié concerné;
- 3) S'il a quitté le service hospitalier ou un autre travail requérant les qualités et la formation professionnelle du salarié depuis plus de cinq (5) ans, l'Employeur après la période de probation de soixante (60) jours de travail ou quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier selon le cas, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement du salarié. En aucun cas, il ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où il est classé.

23.02

Une année d'expérience pertinente telle que définie à l'article 23.01 donne droit à un échelon dans l'échelle des salaires. Un salarié ne peut se voir créditer plus d'une année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

23.03

- 1) Le salarié doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps plein, temps partiel ou autre. Il doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.
- 2) L'Employeur doit exiger du salarié l'attestation de son expérience acquise, attestation que le salarié tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise, à défaut de quoi l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.
- 3) S'il est impossible au salarié de remettre une preuve écrite de son expérience, il peut, après avoir démontré telle impossibilité fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et genre de travail.

23.04

Au départ du salarié l'Employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

23.05

L'expérience et l'ancienneté du salarié temporaire et du salarié permanent à temps partiel se calculent en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, pour fins d'expérience et d'ancienneté, une journée complète de travail égale 1/228 d'année d'ancienneté et d'expérience.

Un salarié temporaire ou un salarié permanent à temps partiel ne peut se voir créditer plus d'une année d'ancienneté ou d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

23.06

Nonobstant les dispositions du présent article, les salariés ~~permanents à temps complet~~ en poste à la date de la signature de la convention collective ne verront pas leur classement dans l'échelle modifié. De plus, dans le cas des ~~ces~~ salariés, l'avancement dans l'échelle de salaires s'effectuera au 1er janvier de chaque année.

X PERMANENTS à TEMPS COMPLET

Quant aux salariés permanents à temps partiel et temporaires en poste à la date de la signature de la convention collective, la progression dans l'échelle de salaires s'effectuera après avoir complété 228 jours de travail.

23.07

Disposition particulière

Nonobstant les clauses précédentes, les salariés actuellement au service de l'Employeur et ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, pour fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983 ou de toutes années subséquentes qui ne seraient pas reconnues à cette fin entre l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ) et le Comité patronal de négociations du secteur des Affaires Sociales, représentant un groupe d'établissements membres de l'Association des hôpitaux du Québec (AHQ).

ARTICLE 24

PAIEMENT DES SALAIRES

- 24.01 Tout salarié régi par les présentes est payé par chèque ou par virement bancaire à tous les deux (2) jeudis avant 17:00 heures. Le salarié fournira à l'Employeur au moment de l'implantation du système de virement bancaire le nom de l'institution bancaire où le dépôt de son chèque doit être effectué.
- 24.02 Sur le chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, les déductions effectuées, les primes et le temps supplémentaire, ainsi que le montant net du salaire.
- 24.03 Advenant une erreur sur la paie (de \$15.00 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.
- 24.04 Si l'Employeur remet au salarié, par erreur, un montant de salaire auquel il n'a pas droit, le remboursement se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et le salarié. S'il n'y a pas d'entente, le montant récupérable par période de paie sera égal à celui versé en trop par période de paie, et ce jusqu'à l'extinction de la dette.
- 24.05 L'Employeur remet au salarié le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, sauf quant à la caisse de retraite, à la condition que le salarié avise l'Employeur de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. Le fonds de retraite devra être payé avant l'expiration d'un délai de deux (2) mois de la date de départ.
- 24.06 Le chèque de paie incluant les autres bénéfices marginaux est remis ou expédié au salarié à la période de paie suivant son départ.
- 24.07 L'Employeur doit verser sur des chèques distincts les montants versés à titre de rétroactivité, d'indexation et de paie de vacances.
- 24.08 Le salarié temporaire et le salarié permanent à temps partiel bénéficient des bénéfices marginaux ci-après énumérés:

a) Congés fériés

i) Pour le salarié temporaire, 5.3% de son salaire versé sur chaque paie.

ii) Pour le salarié permanent à temps partiel, une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était demeuré au travail, basée sur le nombre d'heures journalières de travail.

b) Congés maladie

- i) Pour le salarié temporaire, 4.8% de son salaire versé sur chaque paie.
- ii) Pour le salarié permanent à temps partiel, l'application de l'article 22 au prorata du nombre d'heures journalières de travail.

c) Congé annuel

2% de son salaire de base par semaine de vacances à laquelle le salarié a droit, payé en un seul versement avant le début de ce congé.

ARTICLE 25

ASSURANCES ET CAISSE DE RETRAITE

25.01

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à continuer de protéger, jusqu'au renouvellement de la présente convention collective, par une police d'assurance-responsabilité, le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause du salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

25.02

a) Les parties conviennent de maintenir en vigueur jusqu'à la fin de la présente convention collective, les programmes d'assurance-maladie complémentaires, d'assurance en cas d'invalidité, d'assurance-vie et de caisse de retraite.

b) Les parties conviennent de mettre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective le régime d'assurance dentaire établi pour les employés de la Société Canadienne de la Croix-Rouge et de le maintenir en vigueur jusqu'à la fin de la présente convention collective.

c) L'Employeur remet au Syndicat une copie de la police maîtresse de(s) régime(s) d'assurance(s) en vigueur.

25.03

Un salarié bénéficiant du programme d'assurance en cas d'invalidité à long terme ne bénéficie pas d'accumulation de congé annuel, ni de congés fériés, ni de congés maladie.

25.04

Fonds de pension

Tout salarié qui quitte l'Employeur aura la possibilité de retirer son fonds de pension selon le plan présentement en vigueur.

ARTICLE 26

AUTRES AVANTAGES

26.01

TRANSPORT

L'Employeur s'engage à assurer le transport du Centre jusqu'à sa résidence à tout salarié qui doit quitter le Centre à la suite de sa journée régulière de travail durant une période où le service de transport en commun n'est pas en opération. Cet engagement est limité à \$5.00 par jour.

ARTICLE 27

CAFETERIA

27.01

L'Employeur fournit aux salariés qui sont au travail l'utilisation de la cafétéria et des ustensiles tous les jours de la semaine et à toutes les heures du jour et du soir, sauf pour les cas exceptionnels. L'Employeur entretient à ses frais le local et les appareils électroménagers.

27.02

L'Employeur est responsable de l'entretien et de la réparation des ustensiles et des appareils électroménagers.

27.03

En cours de ses déplacements, le salarié bénéficie de l'allocation de repas suivants:

- déjeuner 11.00
- dîner 11.00
- souper 10.00

27.04

Si le salarié doit passer la nuit à l'extérieur de la ville, l'Employeur lui rembourse les dépenses occasionnées par les frais.

27.05

En cas de congrès ou de colloque, le salarié supporte les frais de voyage, de logement et de nourriture, il est remboursé par l'Employeur, à la condition de fournir la justification de la dépense et de la présenter préalablement à l'Employeur.

ARTICLE 28

ALLOCATION DE DEPLACEMENT

- 28.01 Lorsqu'un salarié, à la demande de son Employeur, doit se déplacer, il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement dans l'exercice de ses fonctions.
- 28.02 Lorsque le salarié sera tenu de se déplacer à la demande de l'Employeur, celui-ci déterminera le moyen de transport approprié et en assurera les frais qui seront avancés avant son départ.
- 28.03 Au cours de ses déplacements, le salarié aura droit à l'allocation de repas suivante:
- déjeuner: \$3.50
 - dîner: \$7.00
 - souper: \$8.50
- 28.04 Si le salarié doit passer la nuit à l'extérieur de son domicile, l'Employeur lui réservera une chambre et en assumera les frais.
- 28.05 En cas de congrès ou de colloque scientifique, si le salarié encourt des frais de repas supérieurs aux taux prévus, il est remboursé sur présentation de pièces justificatives, à la condition qu'il y ait eu entente préalable avec l'Employeur.

ARTICLE 29

UNIFORMES ET CASIERS

29.01 L'Employeur fournit et blanchit, à ses frais, les uniformes de ses salariés pour la durée de la présente convention.

29.02 L'Employeur fournit aux salariés des casiers pour le dépôt de leurs vêtements. Cependant le salarié assume la responsabilité d'y placer un cadenas pour en assurer la sécurité.

30.03

Le Syndicat ou toute personne agissant dans l'intérêt du Syndicat n'organise, n'encourage ou n'appuie le ralentissement d'activités destinés à limiter la production.

ARTICLE 30

GREVE ET LOCK-OUT

- 30.01 Le Syndicat reconnaît que la grève est interdite tant qu'il n'aura pas acquis ce droit suivant les dispositions de l'article 58 du Code du Travail.
- 30.02 L'Employeur reconnaît que le lock-out est interdit tant qu'il n'aura pas acquis ce droit suivant les dispositions de l'article 58 du Code du Travail.
- 30.03 Le Syndicat ou toute personne agissant dans l'intérêt du Syndicat n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 31

DISPOSITIONS PARTICULIERES

31.01 Tout salarié permanent doit donner un avis de départ d'au moins quinze (15) jours à son Employeur.

L'Employeur peut lui faire signer un engagement à cet effet lors de son embauchage.

31.02 Le salarié est libre d'appartenir à une corporation professionnelle sauf dans les cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à une telle association.

31.03 Les lettres d'entente et annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 32

PRIMES

- 32.01 Le salarié faisant tout son service entre 14h00 et 8h00 reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de ~~\$3.38 pour sa journée régulière.~~
HORAIRE DE \$0.47
- 32.02 Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre 19h00 et 7h00, il reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de \$0.47.
- 32.03 Remplacement du chef technologiste ou adjoint(s)
Tout technologiste médical ou diplômé en technologie médicale qui, à la demande de l'Employeur, remplace le chef technologiste ou adjoint(s) pour au moins un service de 7 heures continues de travail reçoit un supplément de:
\$ 5.81 par jour.
~~Les dispositions de l'article 13 ne s'appliquent pas dans le cas des remplacements prévus à la présente clause.~~
- 32.04 Les taux des primes ci-haut mentionnés, seront majorés d'un pourcentage égal à celui qui sera appliqué, pour la même période, aux primes correspondantes, s'appliquant au titre d'emploi "technologiste médical (titre réservé) ou diplômé en technologie médicale" et couvert par l'entente entre l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ) et le Comité patronal de négociations du secteur des Affaires sociales, représentant un groupe d'établissements membres de l'Association des hôpitaux du Québec (AHQ).

ARTICLE 33

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 33.00 Par "perfectionnement professionnel" les parties entendent le processus qui permet aux salariés d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession au moyen d'une formation plus approfondie et/ou spécialisée dans l'un ou l'autre domaine de son activité professionnelle.
- 33.01 L'Employeur accorde^x sur présentation de pièces justificatives trois (3) jours de congé dont un (1) avec solde et deux (2) sans solde pour passer des examens, dans le domaine de son activité professionnelle.
- 33.02 Après entente avec l'Employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour fins de perfectionnement professionnel ou pour aller enseigner.
- 33.03 Si le cours suivi par le salarié nécessite un congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, le salarié conserve et accumule son ancienneté.
- 33.04 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective cessent d'être en vigueur et ce, jusqu'au retour du salarié sauf en ce qui a trait aux paragraphes précédent et suivant.
- 33.05 Le salarié peut maintenir sa participation aux différents programmes d'assurances en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations des contrats d'assurances en vigueur.

ARTICLE 34

TITRE D'EMPLOI

34.01

Technologiste médical (titre réservé) ou diplômé en technologie médicale

Personne qui à l'intérieur du laboratoire effectue diverses analyses ou travaux à caractère technique.

34.02

Exigences

Doit posséder des connaissances techniques de laboratoire médical acquises au moyen d'une formation théorique et pratique ainsi qu'un diplôme décerné par une école de technologie médicale ou une institution de niveau collégial ou universitaire reconnue officiellement par le Ministère de l'Education.

Ce titre d'emploi comprend également les personnes détenant le R.T. de l'Association Canadienne des Techniciens de Laboratoire (A.C.T.L.).

Le salarié à l'emploi de la Société au moment de la signature de la convention collective et qui assumait des fonctions décrites au titre d'emploi mentionné précédemment et était reconnu et rémunéré comme tel est réputé posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi.

34.03

Les libellés apparaissant au présent article constituent un énoncé des attributions principales du titre d'emploi.

ARTICLE 34 A

CLASSEMENT DANS L'ECHELLE ET FORMATION POST-SCOLAIRE

- 34A.01 Le salarié couvert par la présente convention est classé dans l'échelle de salaire décrite à l'annexe A de la présente convention selon son expérience antérieure tel que prévu à l'article 23 et, s'il y a lieu, sa formation post-scolaire, lesquelles sont établies de la façon suivante:
- 34A.02 Le technicien détenteur d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) et qui travaille dans sa spécialité, a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire décrite à l'annexe A.
- 34A.03 Le salarié détenteur d'une attestation collégiale de perfectionnement (~~45 crédits~~) et qui travaille dans sa spécialité a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de base de son titre d'emploi. (2 SESSIONS ACADEMIQUES) OU UN ECHELON (1 SESSION ACADEMIQUE)
- 34A.04 Le salarié détenteur d'un certificat en biologie médicale a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de base de son titre d'emploi.
- 34A.05 Le technicien détenteur d'un baccalauréat spécialisé en biologie médicale décerné par l'Université du Québec à Trois-Rivières a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire de base de son titre d'emploi.
- 34A.06 Le technicien détenteur d'une "licence" (L.C.S.L.T.) en technologie médicale reçue d'une institution canadienne, a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire décrite à l'annexe A.
- 34A.07 La formation post-scolaire prévue aux paragraphes 34A.02, 34A.03, 34A.04, 34A.05 et 34A.06 ne peut être cumulative pour fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Le technicien ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

ARTICLE 35

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

35.01

La présente convention collective prendra effet à la date de sa signature et demeurera en vigueur pour une période de trois (3) ans.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 22^e jour de Avril 1983.

35.02

Les dispositions de la présente convention collective sont appliquées jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention collective.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC (A.P.T.M.Q.)

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE DE QUÉBEC

Jocelyne Clément

[Signature]

L. Chouh

[Signature]

Jocelyne Clément

[Signature]
[Signature]

N. Van den Bossche

ANNEXE A

SALAIRES:

- A.01 Les échelles de salaires qui seront payées aux salariés pour la durée de la convention collective seront celles qui sont ou seront négociées ou décrétées, mais sur une base horaire pour le titre d'emploi "technologiste médical" (titre réservé) ou diplômé en technologie médicale pour cette même période entre l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ) et le Comité patronal de négociations du secteur des Affaires sociales, représentant un groupe d'établissements membres de l'Association des hôpitaux du Québec (AHQ).
- A.02 L'Employeur paiera les dites échelles dans les soixante (60) jours de leur publication avec rétroactivité à la date où elles doivent prendre effet.
- A.03 Nonobstant ce qui précède, le salaire de base hebdomadaire apparaissant au tableau ci-bas est celui fixé à la date de la signature de la présente convention collective et sera payé jusqu'à ce que les modifications aux échelles de salaires puissent être apportées en conformité avec la clause A.01. Cependant, le salaire hebdomadaire apparaissant ci-bas ne sera en aucun cas réduit.

TECHNOLOGISTES MEDICAUX (35 hres)

Echelon:	1	383,763\$
Echelon:	2	396,508\$
Echelon:	3	409,253\$
Echelon:	4	421,998\$
Echelon:	5	435,451\$
Echelon:	6	450,674\$
Echelon:	7	463,419\$
Echelon:	8	477,580\$
Echelon:	9	492,449\$
Echelon:	10	508,380\$
Echelon:	11	525,727\$
Echelon:	12	541,658\$

ANNEXE B

SERVICE DE GARDE:

Si l'Employeur décide d'instaurer un service de garde, les parties s'engagent à en négocier les modalités d'application dans un délai maximum de trois (3) mois de l'avis envoyé par l'Employeur au Syndicat.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE C

SITUATION DANS L'ECHELLE:

Les salariés, à la date de la signature de la présente convention collective, dont le titre d'emploi est "Technologiste médical" (titre réservé) ou diplômé en technologie médicale, sont situés dans l'échelle de salaire de base à l'échelon prévu dans une lettre d'entente signée entre les parties le 22 AVRIL 1983.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE D

CERTIFICAT D'ACCREDITATION:

"Tous les diplômés en technologie médicale, tous les diplômés de niveau collégial ou universitaire et tous les techniciens de laboratoire exerçant, dans le domaine de la biologie médicale, des fonctions normalement dévolues aux diplômés en technologie médicale, salariés au sens du Code du travail."

Echelon:	2	362.00 \$
Echelon:	3	404.60 \$
Echelon:	4	447.20 \$
Echelon:	5	490.50 \$
Echelon:	6	445.55 \$
Echelon:	7	458.15 \$
Echelon:	8	472.15 \$
Echelon:	9	486.20 \$
Echelon:	10	502.50 \$
Echelon:	11	519.75 \$
Echelon:	12	535.50 \$

Pour la période du 01-01-83 à la date de signature de la convention collective, le salaire de l'employé mentionné sera réglé aux salaires:

Echelon:	1	321.70 \$
Echelon:	2	366.50 \$
Echelon:	3	409.25 \$
Echelon:	4	452.00 \$
Echelon:	5	495.25 \$
Echelon:	6	538.50 \$
Echelon:	7	581.75 \$
Echelon:	8	625.00 \$
Echelon:	9	668.25 \$
Echelon:	10	711.50 \$
Echelon:	11	754.75 \$
Echelon:	12	798.00 \$

Les salaires mentionnés dans les colonnes (30) jours suivant la signature de la convention collective, les salaires de l'employé mentionné seront réglés aux salaires:

ANNEXE E

RETROACTIVITE:

Pour la période du 01.07.82 au 31.12.82, le salaire hebdomadaire apparaissant ci-dessous mentionné sera payé aux salariés:

Echelon:	1	379.40 \$
Echelon:	2	392.00 \$
Echelon:	3	404.60 \$
Echelon:	4	417.20 \$
Echelon:	5	430.50 \$
Echelon:	6	445.55 \$
Echelon:	7	458.15 \$
Echelon:	8	472.15 \$
Echelon:	9	486.85 \$
Echelon:	10	502.60 \$
Echelon:	11	519.75 \$
Echelon:	12	535.50 \$

Pour la période du 01.01.83 à la date de signature de la convention collective, le salaire ci-dessous mentionné sera payé aux salariés:

Echelon:	1	383.76 \$
Echelon:	2	396.51 \$
Echelon:	3	409.25 \$
Echelon:	4	422.00 \$
Echelon:	5	435.45 \$
Echelon:	6	450.67 \$
Echelon:	7	463.42 \$
Echelon:	8	477.58 \$
Echelon:	9	492.45 \$
Echelon:	10	508.38 \$
Echelon:	11	525.73 \$
Echelon:	12	541.66 \$

Les salariés recevront dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, les ajustements de salaire ci-haut mentionnés.

CONGES ANNUELS:

Les dispositions des articles 18.01 à 18.05 prennent effet à compter du 1er janvier 1983.

AVANCEMENT DANS L'EHELLE:

Pour les salariés permanents à temps complet, l'avancement dans l'échelle, prévue à l'article 23.06, sera effectué, ~~s'il y a lieu~~, en date du 01.01.83.

LETTRE D'ENTENTE

Le 22 AVRIL 1983.

Association professionnelle des Technologistes
médicaux du Québec, (APTMQ)
1595, rue St-Hubert, suite 100
Montréal (Québec)

A l'attention de F. Wolfe Menciau, Prés.

Le Service de Transfusion Sanguine de la Société Canadienne de la Croix-Rouge confirme avoir obtenu de la Division de la Croix-Rouge un accord de continuer à fournir aux salariés, dans la mesure du possible, une aire de stationnement au centre permanent de la rue de la Croix-Rouge, sauf dans les cas exceptionnels dont les salariés sont avisés à l'avance.

Ceci s'applique pendant la durée de la convention collective signée ce jour.

QUEBEC, ce 22 Avril 1983.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE

PAR: 

ACCEPTÉE

QUEBEC, ce 22 Avril 1983.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU
QUÉBEC (APTMQ)

PAR: 

TABLE DES MATIERES

- ARTICLE 1 Objet de la convention collective
- 2 Reconnaissance et juridiction
 - 3 Définition des termes
 - 4 Droits et devoirs de la direction
 - 5 Dossier du salarié
 - 6 Régime syndical
 - 7 Retenue syndicale
 - 8 Représentation et affaire du Syndicat
 - 9 Procédure de grief
 - 10 Arbitrage
 - 11 Ancienneté
 - 12 Procédure de mise à pied et de rappel
 - 12A Changements d'ordre technologique
 - 13 Promotion, transfert, rétrogradation
 - 14 Poste temporairement dépourvu de son titulaire
 - 15 Heures et semaine de travail
 - 16 Temps supplémentaire
 - 17 Congés fériés payés
 - 18 Congés annuels (vacances)
 - 19 Congé sans solde pour maternité
 - 20 Congés sociaux
 - 21 Congé pour accident de travail
 - 21A Santé et sécurité au travail
 - 22 Congés-maladie
 - 23 Expérience antérieure
 - 24 Paiement des salaires
 - 25 Assurance et caisse de retraite
 - 26 (Transport) *Autres Avantages*
 - 27 Cafétéria
 - 28 Allocation de déplacement
 - 29 Uniformes et casiers
 - 30 Grève et lock-out

- 31 Dispositions particulières
- 32 Primes .
- 33 Perfectionnement professionnel
- 34 Titre d'emploi
- 34A Classement dans l'échelle et formation post-scolaire
- 35 Durée de la convention collective

ANNEXE A Salaires

- B Service de garde
- C Situation dans l'échelle
- D Certificat d'accréditation
- E Rétroactivité

LETTRE D'ENTENTE - Aire de stationnement

LETTRE D'ENTENTE - Situation dans l'échelle

SITUATION DES SALAIRES 1983

DOSSIER: Q-8730-020
AFFAIRE: QR-027-02-82

Les parties reconvenues qui en date du 22 avril 1983, les salaires sont situés dans l'échelle de salaires de base à l'échelle qui apparaît en regard de ces titres.

Salaires permanents à temps complet:

ENTENTE FAISANT PARTIE INTÉGRANTE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC
(A.P.T.M.Q.)

1595, rue St-Hubert - suite 100
Montréal, QUÉ. H2L 3Z2

et

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE
DE LA CROIX-ROUGE DE QUÉBEC

325, de la Croix-Rouge
Québec, QUÉ. G1K 2L4

83 MI 20 15:44

B.C.G.T.
QUÉBEC

Nombre de salariés: 13

Date de signature:
22 avril 1983

LETTE D'ENTENTE

SITUATION DES SALARIES DANS L'EHELLE

Les parties reconnaissent qu'en date du 31 décembre 1982, les salariés sont situés dans l'échelle de salaire de base à l'échelon qui apparaît en regard de leur nom:

Salariés permanents à temps complet:

COLLIN Huguette	Echelon:	3
CORRIVEAU Diane (POSTE FIXE)	Echelon:	10
DION Jocelyne (POSTE FIXE)	Echelon:	5.5
GIGNAC Lyne	Echelon:	1.5
GAGNON GUERIN Hélène	Echelon:	3.5
JEAN Fernande	Echelon:	3
LAPOINTE-LANGLOIS Lise (POSTE FIXE)	Echelon:	10.5
SIMARD Lise	Echelon:	5
VAN DEN BOSSCHE Brigitte	Echelon:	11

Salariés permanents à temps partiel:

NADEAU Pauline (20 HRS/SEM.) (POSTE FIXE)	Echelon:	8.5 (201.15 jours accumulés)
PLAMONDON Marie (20 HRS/SEM.)	Echelon:	8 (64 jours accumulés)

Salariés temporaires:

DION Johanne (DATE D'ENTRÉE: 24-01-83)	Echelon:	3 (0 jours accumulés)
DUMAS Gisèle	Echelon:	2 (228 jours accumulés)

QUEBEC, ce 22 avril 1983.

SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE

PAR: _____

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX DU
QUEBEC (APTMQ)

PAR: Joseph G. Gauthier

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente S Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 8730-20**

Date Signature **84-11-21** Réception **84-11-29** Durée Du **PROFESSES** Au **TES MEDICAL** Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologues Médicaux du Québec 1595, rue St-Hubert, Suite 100 Montréal, Qc H2L 3A2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Canadienne de la Croix-Rouge de Québec 325, rue de la Croix-Rouge Québec, Qc G1K 2L4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 8260-10 Affiliation 10

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: 1- Cas de Mme Renée Bazin
2- Cas de M. Gilles Paradis

Pour le commissaire général du travail

Signature *Suzanne Demers* Date **84-11-30**

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

003(113)

RECHERCHE

de l'article 34 A et de l'Annexe A de la convention collective en vigueur.

4. Cette salariée conserve l'ancienneté accumulée du 12 septembre 1983 au 5 novembre 1984. Elle continue d'accumuler son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective en vigueur. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes:

.../2

autre salaire de son poste - la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.

- b) Pour ce salarié, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

ENTENTE PARTICULIÈRE

intervenue entre

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC
(A.P.T.M.Q.)

et

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE
DE QUÉBEC

84 NOV 29 -9:19

PAR MESSAGE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- Madame Renée Bazin est embauchée en qualité de salariée temporaire pour une période allant du 9 mars 1984 au 30 juin 1985, aux conditions suivantes:
 1. Madame Bazin est assignée à un poste à temps partiel en recherche, à raison de dix (10) heures par semaine, et ce poste n'est pas affiché.
 2. Le titre d'emploi de cette salariée sera le suivant:
«Assistante de laboratoire de biologie médicale»:
Personne qui, à l'intérieur d'un ou plusieurs laboratoires de biologie médicale, collabore étroitement avec les professeurs, chercheurs, professionnels ou post-gradués dans la discussion des projets ou expériences que ces derniers désirent entreprendre et est responsable de l'ensemble des procédés et méthodes d'analyses utilisés.

Peut s'occuper de tâches administratives relatives à ces procédés et méthodes d'analyses.

Participe à la mise en marche de nouvelles techniques, voit au contrôle de qualité du travail.
 3. Le salaire de cette salariée est fixé à 131,30\$ par semaine pour la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34 A et de l'Annexe A de la convention collective en vigueur.
 4. Cette salariée conserve l'ancienneté accumulée du 12 septembre 1983 au 5 novembre 1984. Elle continue d'accumuler son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective en vigueur. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes:

.../2

autre salaire de son titre - ...
cédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09
inclusivement.

- b) Pour ce salarié, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

- obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroîts de travail;
 - déplacer un technologiste médical par suite de mise-à-pied.
5. a) En cas de mise-à-pied, cette salariée ne pourra dépalcer qu'un salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.
 - b) Pour cette salariée, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.
 6. L'article 15 de la présente convention collective est remplacé par les dispositions qui suivent:
 - a) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat.
 - b) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.
 7. Les dispositions de l'article 24.08 ne s'appliquent pas.
 8. Cette salariée a droit aux quantum de vacances stipulés aux articles 18.01 et 18.02 de la convention. Durant ce congé annuel, cette salariée reçoit son salaire tout comme si elle était au travail.
 9. Les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties ci-haut mentionnées s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent document.
 10. Cette entente ne trouve son application que pour la tâche exécutée par madame Renée Bazin, pendant la période citée plus haut, soit du 9 mars 1984 au 30 juin 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à Québec, ce 21 jour de novembre 1984.

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX
DU QUÉBEC (A.P.T.M.Q.)

Louise Séguin

Maguy Ross

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE DE QUÉBEC

C. Rouneau

Paul Lemieux

autre salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.

- b) Pour ce salarié, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

8730-20

ENTENTE PARTICULIERE

intervenue entre

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MEDICAUX DU QUEBEC
(A.P.T.M.Q.)

et

LA SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX ROUGE
DE QUEBEC

84 NOV 29 -9:20

B.C.G.T.
RECEVEU

PAR MESSAGE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- Monsieur Gilles Paradis est embauché en qualité de salarié temporaire pour une période n'excédant pas celle du 5 novembre 1984 au 30 juin 1985 aux conditions suivantes:
 1. Monsieur Gilles Paradis est assigné à un poste en recherche et son poste n'est pas affiché.
 2. Le titre d'emploi de ce salarié sera le suivant:
"Assistant de laboratoire de biologie médicale":
Personne qui, à l'intérieur d'un ou plusieurs laboratoires de biologie médicale, collabore étroitement avec les professeurs, chercheurs, professionnels de recherche ou post-gradués dans la discussion des projets ou expériences que ces derniers désirent entreprendre et est responsable de l'ensemble des procédés et méthodes d'analyses utilisés.

Peut s'occuper de tâches administratives relatives à ces procédés et méthodes d'analyses.

Participe à la mise en marche de nouvelles techniques, voit au contrôle de qualité du travail.
 3. Le salaire de ce salarié est fixé à \$459.65 par semaine pour la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34A et de l'annexe A de la convention collective en vigueur.
 4. Ce salarié accumule son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective actuelle. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes:

.../2

autre salarié de son titre et sa procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.

- b) Pour ce salarié, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

- obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroîts de travail;
 - déplacer un technologiste médical par suite de mise-à-pied.
5. a) En cas de mise-à-pied, ce salarié ne pourra déplacer qu'un autre salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.
 - b) Pour ce salarié, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.
6. L'article 15 de la présente convention collective est remplacé par les dispositions qui suivent:
 - a) La semaine de travail est de 35 heures par semaine.
 - b) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre ce salarié et son supérieur immédiat.
 - c) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.
 7. Les dispositions de l'article 24.08 ne s'appliquent pas.
 8. Ce salarié a droit aux quantum de vacances stipulés aux articles 18.01 et 18.02. Durant ce congé annuel, ce salarié reçoit son salaire tout comme s'il était au travail.
 9. Les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent document.
 10. Cette entente ne trouve son application que pour la tâche exécutée par Monsieur Gilles Paradis pendant la période citée plus haut, soit du 5 novembre 1984 au 30 juin 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à Québec, ce 21 jour de novembre 1984.

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC (A.P.T.M.Q.)

Laurie Lalonde
Huguette Caron

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE DE QUÉBEC

G. Laroche
René Veilley

... salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.

- b) Pour ce salarié, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8730-20
Date	Signature: 86-01-30	Réception: 86-03-27	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologues Médicaux du Québec 1595, rue St-Hubert, Suite 100 Montréal, Qc H2L 3A2	<input type="checkbox"/> Déposant La Société Canadienne de la Croix-Rouge de Québec 325, rue de la Croix-Rouge Québec,
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties La Société Canadienne de la Croix-Rouge 3131, rue Sherbrooke Est Montréal, Qc H1W 1B2 Att: M. Gérald Charette	Région: 03-03 Activité: 8260-10 Affiliation: 11 IND

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Salarié temporaire embauché pour une période du 24 février 1986 au 20 février 1987 - M. François Martel

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Shirise Demers</i>	86-03-27

Pour renseignements

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

3. Le salaire de ce salarié est fixé à \$115.39 par semaine pour la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34A et de l'annexe A de la convention collective en vigueur.
4. Ce salarié accumule son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective actuelle. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes :
 - obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13 ;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroûts de travail ;
 - déplacer un technologiste médical par suite de mise à pied.
5. a) En cas de mise à pied, ce salarié ne pourra déplacer qu'un autre salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.
- b) Pour ce salarié, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

86 MAR 27 14:06

E.C.G.T.
QUEBEC

ENTENTE PARTICULIERE

intervenue entre

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC
(A.P.T.M.Q.)

et

LA SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE DE QUEBEC

LES PARTIES CONVIENNENT CE CE QUI SUIT :

- Monsieur François Martel est embauché en qualité de salarié temporaire pour une période n'excédant pas celle du 6 janvier 1986 au 2 janvier 1987 aux conditions suivantes :

1. Monsieur François Martel est assigné à un poste en recherche et son poste n'est pas affiché.
2. Le titre d'emploi de ce salarié sera le suivant :

"Assistant de laboratoire de biologie médicale"

Personne qui, à l'intérieur d'un ou plusieurs laboratoires de biologie médicale, collabore étroitement avec les professeurs, chercheurs, professionnels de recherche ou post-gradués dans la discussion des projets ou expériences que ces derniers désirent entreprendre et est responsable de l'ensemble des procédés et méthodes d'analyses utilisés.

Peut s'occuper de tâches administratives relatives à ces procédés et méthodes d'analyses.

Participe à la mise en marche de nouvelles techniques, voit au contrôle de qualité du travail.

3. Le salaire de ce salarié est fixé à \$115.39 par semaine pour la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34A et de l'annexe A de la convention collective en vigueur.
4. Ce salarié accumule son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective actuelle. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes :
 - obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13 ;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroûts de travail ;
 - déplacer un technologiste médical par suite de mise à pied.
5. a) En cas de mise à pied, ce salarié ne pourra déplacer qu'un autre salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.
b) Pour ce salarié, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

6. L'article 15 de la présente convention collective est remplacé par les dispositions qui suivent :
 - a) La semaine de travail est de 11 heures par semaine.
 - b) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre ce salarié et son supérieur immédiat.
 - c) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.
7. Les dispositions de l'article 24.08 ne s'appliquent pas.
8. Ce salarié a droit aux quantum de vacances stipulés aux articles 18.01 et 18.02. Durant ce congé annuel, ce salarié reçoit son salaire tout comme s'il était au travail.
9. Les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent document.
10. Cette entente ne trouve son application que pour la tâche exécutée par Monsieur François Martel pendant la période citée plus haut, soit du 6 janvier 1986 au 2 janvier 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à Québec, ce 30^e jour de Janvier 1986.

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC (A.P.T.M.Q.)

[Signature]

Lynn Pigeon

LA SOCIETE CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE DE QUEBEC

Jacques Fortin

[Signature]

[Signature]

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8730-020
Date	Signature: 86-02-27 Reception: 86-03-27	Durée Du: 24 FÉVRIER Au: 20 FÉVRIER	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec 1595, rue St-Hubert, Ste 100 Montréal, Qc H2L 3A2	<input type="checkbox"/> Déposant La Société Canadienne de la Croix-Rouge de Québec 325, rue de la Croix-Rouge Québec, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties La Société Canadienne de la Croix-Rouge 3131, rue Sherbrooke Est Montréal, Qc H1W 1B2 Att: M. <u>Gérald Charette</u>	Région: 03-03 Activité: 8260-10 Affiliation: 11 IND

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Salariée temporaire embauchée pour une période du 24 février 1986 au 20 février 1987 - Mme Renée Bazin.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 86-03-27

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4327

003 (094)

3. Le salaire de cette salariée est fixé à \$13.24/hre pour la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34A et de l'annexe A de la convention collective en vigueur.
4. Cette salariée accumule son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective actuelle. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes :
 - obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13 ;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroûts de travail ;
 - déplacer un technologiste médical par suite de mise à pied.
5. a) En cas de mise à pied, cette salariée ne pourra déplacer qu'un autre salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.
- b) Pour cette salariée, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

'86 MAR 27 14:05

B. C. G. T.
QUEBEC

ENTENTE PARTICULIERE

intervenue entre

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC
(A.P.T.M.Q.)

et

LA SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE DE QUEBEC

LES PARTIES CONVIENNENT CE CE QUI SUIT :

- Madame Renée Bazin est embauchée en qualité de salariée temporaire pour une période n'excédant pas celle du 24 février 1986 au 16 mai 1986 aux conditions suivantes :

1. Madame Renée Bazin est assignée à un poste en recherche et son poste n'est pas affiché.
2. Le titre d'emploi de cette salariée sera le suivant :

"Assistante de laboratoire de biologie médicale"

Personne qui, à l'intérieur d'un ou plusieurs laboratoires de biologie médicale, collabore étroitement avec les professeurs, chercheurs, professionnels de recherche ou post-gradués dans la discussion des projets ou expériences que ces derniers désirent entreprendre et est responsable de l'ensemble des procédés et méthodes d'analyses utilisés.

Peut s'occuper de tâches administratives relatives à ces procédés et méthodes d'analyses.

Participe à la mise en marche de nouvelles techniques, voit au contrôle de qualité du travail.

3. Le salaire de cette salariée est fixé à \$13.24/hre pour la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34A et de l'annexe A de la convention collective en vigueur.
4. Cette salariée accumule son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective actuelle. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes :
 - obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13 ;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroûts de travail ;
 - déplacer un technologiste médical par suite de mise à pied.
5. a) En cas de mise à pied, cette salariée ne pourra déplacer qu'un autre salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.
b) Pour cette salariée, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

6. L'article 15 de la présente convention collective est remplacé par les dispositions qui suivent :
- a) La semaine de travail est de 8 heures par semaine.
 - b) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat.
 - c) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.
7. Les dispositions de l'article 24.08 ne s'appliquent pas.
8. Cette salariée a droit aux quantum de vacances stipulés aux articles 18.01 et 18.02. Durant ce congé annuel, cette salariée reçoit son salaire tout comme si elle était au travail.
9. Les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent document.
10. Cette entente ne trouve son application que pour la tâche exécutée par Madame Renée Bazin pendant la période citée plus haut, soit du 24 février 1986 au 16 mai 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à Québec, ce 27^e jour de Février 1986.

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC (A.P.T.M.Q.)

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE DE QUÉBEC

Jacques St

St

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 8730-20
Date	Signature 86-02-27	Réception 86-03-13	Durée	Du	Au
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Technologues Médicaux du Québec 1595, rue St-Hubert, Ste 100 Montréal, Qc H2L 3A2	<input type="checkbox"/> Déposant La Société Canadienne de la Croix-Rouge de Québec 325, rue de la Croix-Rouge Québec
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties La Société Canadienne de la Croix-Rouge 3131, rue Sherbrooke Est Montréal, Qc H1W 1B2 Att: M. Gérald Charette	Région <u>03-03</u> Activité <u>3260-10</u> Affiliation <u>11 IND</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Salariée temporaire embauchée pour une période du 24 février 1986 à au 20 février 1987 - Mme Johanna Côté

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Shirise Demers</i>	Date 86-03-27

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

003 (094)

RECHERCHE

contrôle de qualité du travail.

3. Le salaire de cette salariée est fixé à \$12.08/hre pour la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34A et de l'annexe A de la convention collective en vigueur.
4. Cette salariée accumule son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective actuelle. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes :
 - obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13 ;
 - combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroûts de travail ;
 - déplacer un technologiste médical par suite de mise à pied.
5. a) En cas de mise à pied, cette salariée ne pourra déplacer qu'un autre salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.
- b) Pour cette salariée, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

ENTENTE PARTICULIERE

intervenue entre

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC
(A.P.T.M.Q.)

et

LA SOCIETE CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE DE QUEBEC

LES PARTIES CONVIENNENT CE CE QUI SUIT :

- Madame Johanne Côté est embauchée en qualité de salariée temporaire pour une période n'excédant pas celle du 24 février 1986 au 20 février 1987 aux conditions suivantes :

1. Madame Johanne Côté est assignée à un poste en recherche et son poste n'est pas affiché.

2. Le titre d'emploi de cette salariée sera le suivant :

"Assistante de laboratoire de biologie médicale"

Personne qui, à l'intérieur d'un ou plusieurs laboratoires de biologie médicale, collabore étroitement avec les professeurs, chercheurs, professionnels de recherche ou post-gradués dans la discussion des projets ou expériences que ces derniers désirent entreprendre et est responsable de l'ensemble des procédés et méthodes d'analyses utilisés.

Peut s'occuper de tâches administratives relatives à ces procédés et méthodes d'analyses.

Participe à la mise en marche de nouvelles techniques, voit au contrôle de qualité du travail.

3. Le salaire de cette salariée est fixé à \$12.08/hre pour la durée de son emploi et ce, nonobstant les dispositions de l'article 34A et de l'annexe A de la convention collective en vigueur.

4. Cette salariée accumule son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective actuelle. Cependant, cette ancienneté est non opposable à celle d'un diplômé en technologie médicale pour les fins suivantes :

- obtenir un poste selon les mécanismes prévus à l'article 13 ;
- combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et/ou répondre de façon occasionnelle à des surcroîts de travail ;
- déplacer un technologiste médical par suite de mise à pied.

5. a) En cas de mise à pied, cette salariée ne pourra déplacer qu'un autre salarié de son titre d'emploi. Pour ce faire, la procédure à suivre sera celle décrite aux clauses 12.02 à 12.09 inclusivement.

b) Pour cette salariée, le processus de rappel ne s'effectuera qu'en vue de combler un poste d'assistant de laboratoire de biologie médicale, selon la procédure décrite à la clause 12.10.

6. L'article 15 de la présente convention collective est remplacé par les dispositions qui suivent :
 - a) La semaine de travail est de 35 heures par semaine.
 - b) Les horaires de travail de ce poste seront déterminés après entente entre cette salariée et son supérieur immédiat.
 - c) Les articles 15.02 et 15.03 de la convention collective s'appliquent.
7. Les dispositions de l'article 24.08 ne s'appliquent pas.
8. Cette salariée a droit aux quantum de vacances stipulés aux articles 18.01 et 18.02. Durant ce congé annuel, cette salariée reçoit son salaire tout comme si elle était au travail.
9. Les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent document.
10. Cette entente ne trouve son application que pour la tâche exécutée par Madame Johanne Côté pendant la période citée plus haut, soit du 24 février 1986 au 20 février 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à Québec, ce 27^e jour de Février 1986.

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES TECHNOLOGISTES MEDICAUX
DU QUEBEC (A.P.T.M.Q.)

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA
CROIX-ROUGE DE QUÉBEC

