

05496-5

C.A.E. 0917 NO.CONV. 54965
AFFIL. 7 NB.EMPL. 12 02578
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M18113001
DATE ENR.040522

DÉPÔT

05496-5

Dépôt N°: 34 01 06 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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-18113-02	
Date	Signature	Reception	Durée	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-11-08	83-12-06		83-11-08	86-06-30	12

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Employés de la Corporation Professionnelle des Infirmières et Infirmiers Auxiliaires du Québec Section Locale 2122 (SCFP) 2100 rue Papineau, 3e étage Montréal, QC. H2K 4J4	<input type="checkbox"/> Déposant Corporation Professionnelle des Infirmières et Infirmiers Auxiliaires du Québec 1380 rue Gifford Montréal, QC. H2J 1R8

Unité de négociation

"Tous les employés au sens du code du travail sauf la secrétaire de la Présidente et la secrétaire du Secrétaire général."

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, une convention collective se termine le 30 juin 1984.

Région	06-06	Activité	8917 (10)	Adhésion	7
--------	-------	----------	-----------	----------	---

Votre dépôt n'est pas coté sur les points suivants et vous en êtes conséquemment tenu(e) responsable. Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Déposant:
 L'Hourcade, Gosselin, Godin, Donati
 Robin et Associés Avocats
 Att: M. Patrick de Riverville
 639 ouest, rue Sherbrooke ste 700
 Montréal, QC.
 H2A 1R4

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2122 (PTO)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odetta McMillen/dx	04-01-82

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

RECHERCHE

DEC-6 10:26
 [Signature]

18113-01

5496-5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LA CORPORATION PROFESSIONNELLE DES INFIRMIERES
ET INFIRMIERS AUXILIAIRES DU QUEBEC

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CORPORATION
PROFESSIONNELLE DES INFIRMIERES ET INFIRMIERS
AUXILIAIRES DU QUEBEC
SECTION LOCALE 2122 (S.C.F.P.)

MONTREAL
MESSAGER

83 DEC -6 10:26

fy

TABLE DES MATIERES

	PAGE
Article 1	1
Article 2	2
Article 3	3
Article 4	4
Article 5	6
Article 6	9
Article 7	12
Article 8	17
Article 9	20
Article 10	24
Article 11	26
Article 12	28
Article 13	31
Article 14	33
Article 15	34
Article 16	35
Article 17	38
Article 18	39
Article 19	41
Article 20	43
Article 21	45
Article 22	46
Article 23	47
Article 24	49
Article 25	51
Article 26	53
Article 27	54
Article 28	55
Article 29	56
Article 30	57
Article 31	58
Article 32	59
Article 33	60
Annexe "A"	Echelles des salaires
Annexe "B"	Descriptions d'emplois
Lettre d'entente	

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés, d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent le bien-être et la sécurité des salariés, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention.



DC

ARTICLE 3CHAMP D'APPLICATION

3.01

La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'œuvre, au Syndicat des employés de la Corporation professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, section locale 2122 du Syndicat canadien de la fonction publique.

Les fonctions comprises dans l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective sont énumérées à l'annexe "B".

Toute fonction devant être régie par les dispositions de la présente convention collective est ipso facto ajoutée à la liste des fonctions énumérées à l'annexe "B".

3.02

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur est d'opinion qu'un salarié doit être exclu de l'unité de négociation parce qu'il n'est plus un salarié au sens du Code du travail, et si ce salarié continue d'effectuer la majeure partie des tâches caractéristiques de la fonction qu'il occupait antérieurement, l'Employeur doit alors procéder selon les dispositions du Code du travail, le fardeau de la preuve lui incombant. Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les autorités compétentes du Ministère du travail et de la main-d'œuvre rendent une décision finale sur la requête.

3.03

Les personnes exclues de l'unité de négociation ne font pas le travail normalement exécuté par les différentes catégories de salariés régis par la convention collective, ce qui pourrait avoir pour effet de créer des mises à pied ou de diminuer le nombre de salariés réguliers.

ARTICLE 4REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, doit, comme condition au maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.
- 4.02 Tout salarié peut révoquer son adhésion au Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la convention collective. Il doit alors envoyer un avis écrit au secrétaire du Syndicat et au directeur des services administratifs.
- 4.03 L'Employeur déduit à chaque période de paie sur le salaire de chaque salarié la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat ou un montant égal à cette cotisation. Dans le cas d'un nouveau salarié, les retenues sont effectuées à partir de la première période complète de paie suivant la date de son entrée en fonction.
- 4.04 Si l'assemblée générale du Syndicat décide de modifier le montant de la cotisation syndicale, le Syndicat transmet au directeur des services administratifs copie de la résolution prise par l'assemblée générale du Syndicat; telle copie doit lui parvenir au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date à laquelle l'Employeur effectue le changement sur la paie.
- 4.05 L'Employeur remet mensuellement au trésorier du Syndicat, dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables de la date de la dernière paie du mois, les montants ainsi retenus avec une liste alphabétique des noms des salariés et le montant prélevé pour chacun d'eux ainsi que la mention du secteur de travail.
- 4.06 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Employeur s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.

ARTICLE 4REGIME SYNDICAL (suite)

- 4.06 L'Employeur s'entend avec le salarié quant au mode de prélèvement sur ses paies subséquentes.
- En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.
- 4.07 Toute correspondance administrative au sujet de ces retenues doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- 4.08 L'Employeur indique sur les formules T-4 et TP-4 le montant qui a été déduit sur la paie en cotisations syndicales pour chacun des salariés.

ARTICLE 5DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 5.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout sujet aux dispositions de la présente convention.
- 5.02
- a) L'Employeur fournit au Syndicat, le 31 mars de chaque année, une liste des noms des nouveaux salariés couverts par le certificat d'accréditation ainsi qu'une liste des salariés couverts par le certificat d'accréditation ayant quitté leur emploi. Ces listes contiennent aussi le titre de la fonction, la classe, s'il y a lieu, le numéro d'affichage correspondant, la date d'entrée en fonction ou la date de départ, son adresse et son salaire.
 - b) Après entente entre le directeur des services administratifs et le Syndicat, l'Employeur remet au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de la demande qui en est faite, toute liste concernant l'information demandée. L'information demandée doit être pertinente à l'unité de négociation.
- 5.03 L'Employeur fournit au Syndicat tous les mois:
- a) la liste des noms des salariés temporaires travaillant à temps complet pendant une période excédant vingt (20) jours ouvrables consécutifs.
 - b) la liste des noms des salariés temporaires à temps partiel quinze (15) heures et plus par semaine, pendant une période excédant vingt (20) jours ouvrables consécutifs. Les listes fournies contiennent le statut du salarié, sa date d'entrée en fonction, le titre de sa fonction. L'Employeur informe également le Syndicat lorsqu'un salarié temporaire devient un salarié régulier.
- 5.04 A tous les mois, l'Employeur avise par écrit le Syndicat:
- a) de la promotion ou mutation de tout salarié à une fonction exclue de l'unité de négociation en indiquant le titre de la fonction à laquelle le salarié est promu ou muté.
 - b) de la création de tout poste de premier niveau de gérance.

ARTICLE 5DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES (suite)

- 5.05 Le Syndicat peut afficher, aux endroits convenus entre les parties, des avis de convocation ou d'autres documents relatifs à ses affaires. Ces avis ou documents doivent être identifiés comme émanant du Syndicat. Le Syndicat peut distribuer aux salariés régis par la présente convention le matériel d'information qu'il juge utile pourvu que sa source soit clairement indiquée.
- 5.06 L'Employeur et ses représentants, le Syndicat, par ses membres, s'engagent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou de l'un des membres du Syndicat à cause de sa race, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de sa langue, de ses caractéristiques physiques, de son âge, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, son lieu de résidence, son statut social, ses relations sociales ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.
- 5.07 L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, à l'initiative d'un des deux amendes, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, un ou plusieurs articles de la présente convention.
- 5.08 Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- 5.09 L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de tout document remis aux membres des commissions et comités au sein desquels le Syndicat a été appelé à désigner des délégués.
- 5.10 L'Employeur convient de maintenir les salariés réguliers en nombre suffisant pour leur permettre d'effectuer dans des conditions normales le travail régulier que peuvent requérir les activités de l'Employeur.

ARTICLE 5DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES (suite)

5.11

Si un représentant extérieur du Syndicat désire rencontrer, durant les heures régulières de travail, un salarié régi par la présente convention ou l'administration quant à une affaire découlant de l'application de la convention collective, il en avise le directeur des services administratifs et convient avec lui du moment.

ARTICLE 6DEFINITION DES TERMES

Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après:

- 6.01 "Affichage" désigne la procédure par laquelle l'Employeur offre aux salariés tout poste vacant ou nouveau, sujet aux dispositions de l'article 9.
- 6.02 "Ancienneté" désigne la durée totale du service accumulé par un salarié exprimée en années, en mois et en jours d'emploi à partir de la date de son dernier embauchage chez l'Employeur.
- 6.03 "Année financière" désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Employeur, soit du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année subséquente.
- 6.04 "Conjoint", aux fins de l'article 20, désigne 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 ou séparée, de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans avec une personne non mariée ou séparée de sexe opposé qu'elle présente publiquement comme étant son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation.
- 6.05 "Employeur" désigne la Corporation professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec.
- 6.06 "Grief" désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 6.07 "Mutation" désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classification est égal.
- 6.08 "Les parties" désigne l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 6 DEFINITION DES TERMES (suite)

- 6.09 "Poste" désigne, dans un secteur donné, l'ensemble des tâches assignées à un salarié, compte tenu de sa description de fonctions.
- 6.10 "Poste nouveau", sous réserve des dispositions de l'article 9, désigne un poste à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 6.11 "Poste vacant", sous réserve des dispositions de l'article 9, désigne un poste dépourvu de son titulaire.
- 6.12 "Promotion" désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire de la catégorie est supérieur.
- 6.13 "Retrogradation" désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de salaire de la catégorie est inférieur.
- 6.14 "Salarié" désigne tout salarié régi par les présentes. Le salarié absent du travail demeure un salarié, sous réserve des autres dispositions de la convention collective.
- 6.15 "Salarié en période de probation" désigne tout nouveau salarié qui n'a pas encore complété sa période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés au service de l'Employeur.
- 6.16 A moins de dispositions contraires, un salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 6.17 "Salarié en période d'essai" désigne un salarié qui n'a pas complété la période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés à un poste obtenu selon les dispositions de l'article 9.
- 6.18 "Salarié régulier" désigne tout salarié qui a complété sa période de probation.

ARTICLE 6 DEFINITION DES TERMES (suite)

6.19 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié qui travaille d'une façon régulière le nombre d'heures prévu à la clause 14.01.

6.20 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille d'une façon régulière au moins quinze (15) heures et plus par semaine.

L'utilisation de salariés à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers à temps complet requis pour le fonctionnement normal des activités.

6.21 "Salarié temporaire"

6.22 a) "Salarié remplaçant" désigne tout salarié embauché pour occuper temporairement un poste vacant ou un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de la clause 9.07. Ce salarié est licencié lorsque le poste vacant est comblé ou lorsque le titulaire réintègre son poste.

b) "Salarié surnuméraire" désigne tout salarié embauché pour passer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs. Ce salarié est licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé. L'embauchage de salariés surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de restreindre le nombre de postes réguliers requis pour le fonctionnement normal d'un secteur donné.

Les seules dispositions qui s'appliquent au salarié temporaire sont celles prévues aux articles 14.01 et 14.02, article 15 et les échelles de salaire prévues à l'annexe "A" suivant le poste qu'occupe le salarié temporaire.

6.23 "Syndicat" désigne le Syndicat des employés de la Corporation professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, section locale 2122 du Syndicat canadien de la fonction publique.

ARTICLE 7ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le salarié absent du travail en vertu du présent article ne perd aucun avantage et privilège prévus par les présentes et il ne doit pas être importuné ou subir de tort pour ses activités comme telles.
- 7.02 L'Employeur libère deux (2) salariés, désignés par le Syndicat, pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, si le différend est soumis à un conseil d'arbitrage.
- Le salarié ainsi libéré reçoit une rémunération correspondante à son salaire régulier.
- Les dispositions de cette clause cessent de s'appliquer lorsque les salariés sont en grève ou lock-out.
- 7.03 L'Employeur libère deux (2) salariés, membres du comité de griefs du Syndicat, pour assister aux réunions conjointes dudit comité.
- Les membres du comité de griefs ainsi libérés reçoivent une rémunération correspondante à leur salaire régulier.
- L'Employeur convient de recevoir ludit comité de griefs sur demande de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties.
- 7.04 Les membres du comité de griefs sont libérés de leurs fonctions, sans perte de salaire régulier, aux fins de la préparation de réunions conjointes du comité de griefs et des dossiers de griefs à raison d'une demi-journée (1/2) par semaine à être déterminée à l'avance à chaque des semestres.
- 7.05 a) Le Syndicat convient que chacun de ses représentants et/ou délégués doit d'abord s'acquitter, dans la mesure du possible, de ses responsabilités de salarié.

ARTICLE 7 ACTIVITES SYNDICALES (suite)

7.05

- b) Nonobstant les dispositions de la clause 7.04, s'il devient nécessaire qu'un représentant ou délégué syndical s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail, il doit en convenir avec son supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation et obtenir permission de ce dernier.

Les absences du travail des représentants et/ou délégués du Syndicat aux fins suivantes:

- enquête et discussion de griefs,
- participation à toute réunion avec les représentants de l'Employeur,

n'entraînent aucune perte de salaire régulier du ou des salariés concernés.

- c) Si un représentant ou délégué syndical doit exercer ses fonctions dans un secteur ou un service autre que le sien, il en convient à l'avance avec le supérieur intéressé exclu de l'unité de négociation.
- d) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le Syndicat fera connaître à l'Employeur le nom du délégué syndical.

7.06

L'Employeur libère de leurs fonctions le ou les salariés désignés par le Syndicat aux fins de l'administration des affaires du Syndicat à raison d'un maximum de deux (2) jours par semaine pour l'ensemble des salariés ainsi libérés.

Les demandes de libération doivent être transmises au directeur des services administratifs, sauf en cas de raisons imprévisibles ou urgentes au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Ces demandes doivent comporter le nom du salarié et la durée de la libération. La durée d'une telle libération ne peut pas être inférieure à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par salarié.

L'Employeur ne refusera pas une telle demande de libération en autant que ces libérations n'affectent pas sérieusement la bonne marche des activités de l'Employeur. Dès qu'une réponse est fournie par le directeur des services administratifs, le Syndicat confirme la demande par écrit.

ARTICLE 7 ACTIVITES SYNDICALES (suite)

7.06 L'Employeur facture le Syndicat de l'équivalent du salaire régulier payé à tout salarié libéré en vertu de la présente clause. Le Syndicat rembourse l'Employeur du montant réclamé.

7.07 Au plus deux (2) salariés, désignés par le Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail pour participer à des congrès syndicaux ou pour assister à des cours organisés par la centrale syndicale ou un de ses corps affiliés.

Le nombre maximum des jours payés en vertu de la présente clause pour l'ensemble des salariés régis par la présente convention est de quinze (15) jours par année financière.

Une demande écrite comportant le nom du ou des salariés et les dates d'absence doit être transmise au directeur des services administratifs avec copie au Supérieur exclu de l'unité de négociation du ou des salariés concernés et par règle générale, au moins deux (2) semaines à l'avance.

L'Employeur convient par ailleurs d'accorder les permis d'absence demandés à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales de l'Employeur où travaille le salarié intéressé.

Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Employeur facture au Syndicat du coût des absences additionnelles occasionnées en vertu de la présente clause.

7.08 A la demande du Syndicat, l'Employeur libère de sa fonction, sans traitement, un (1) salarié régulier pour occuper une fonction syndicale permanente ou électorale durant une période minimale d'un (1) mois au sein de la centrale syndicale ou d'un de ses corps affiliés.

1. Une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le Syndicat au directeur des services administratifs et ce, règle générale, au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 7ACTIVITES SYNDICALES (suite)

7.08

L'Employeur convient d'accorder le congé sans traitement demandé à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales de l'Employeur où travaille le salarié intéressé.

2. Si le salarié libéré occupe une fonction non élective, il doit revenir au travail, à moins d'entente contraire, dans un délai de douze (12) mois à partir de la date du début de sa libération. À défaut de quoi, il est réputé avoir remis sa démission à partir de la date du début de sa libération.
3. Si le salarié libéré occupe une fonction élective, il peut obtenir un congé sans traitement d'une durée égale à son mandat, lequel congé sans traitement sera renouvelé dans le cas d'une réélection.
4. Durant ce congé, le salarié libéré n'a pas droit aux bénéfices prévus aux présentes, sauf ceux prévus aux dispositions du régime de rentes de l'Employeur et, s'il le désire, aux régimes d'assurance collective dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût de la prime est assumé en entier par le salarié.
5. Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre le salarié au poste qu'il occupait au moment de l'allocation du congé ou à un autre poste dont la classe de salaire est identique, si son poste a été abol.

Le salarié ainsi libéré qui désire revenir au travail doit en aviser le directeur des services administratifs par écrit, au moins deux (2) semaines avant la date de son retour au travail.

6. Le salarié ainsi libéré continue à accumuler son ancienneté et recouvre ses droits acquis lors de son retour au travail.
7. À la demande du Syndicat, l'Employeur libère, sans traitement, le salarié occupant une fonction syndicale au sein de la centrale syndicale ou d'un de ses corps affiliés exigeant une disponibilité partielle.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et la durée

ARTICLE 7 ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 7.08 probable de l'absence doit être transmise par le Syndicat au directeur des services administratifs et ce, règle générale, au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.
- 7.09 Le salarié qui désire démissionner doit normalement se faire accompagner de son représentant syndical. Le représentant de l'Employeur doit accepter de recevoir le délégué syndical ou le représentant syndical qui accompagne le salarié.
- 7.10 Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou l'application de la convention collective de travail, tout membre du Syndicat peut être accompagné de son délégué syndical ou d'un représentant lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur. Le représentant de l'Employeur doit accepter de recevoir le délégué syndical ou le représentant syndical qui accompagne le salarié.
- 7.11 Seules les personnes dûment mandatées par l'exécutif du Syndicat ou son président sont habilitées à demander des libérations au directeur des services administratifs aux fins du présent article.
- 7.12 Afin de faciliter la préparation en vue du renouvellement de la présente convention, l'Employeur accorde aux membres du comité de négociation, prévu à la clause 7.02, une banque équivalente à cinq (5) jours.
- Ces jours d'absence sont prévus pour être utilisés au cours des six (6) mois qui précèdent l'expiration de la convention collective. La demande de libération doit être transmise au directeur des services administratifs au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.
- Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Employeur facture le Syndicat des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause.

ARTICLE 8ANCIENNETÉ

- 8.01 Pour acquiescer de l'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter sa période de probation. Lorsque cette période de probation a été complétée, le salarié est considéré comme ayant un service continu avec l'Employeur rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- 8.02 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Dans le cas d'une absence pour maladie ou accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail jusqu'à ce que la Commission des accidents du travail établisse l'état d'invalidité totale permanente du salarié;
 - b) Au cours des dix-huit (18) premiers mois d'une absence due à la maladie ou à un accident autre qu'un accident du travail;
 - c) Dans le cas d'absence du travail pour raison de maternité tel qu'établi à la clause 25;
 - d) Au cours d'une absence autorisée pour activités syndicales;
 - e) Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
 - f) Au cours d'une absence autorisée par tout représentant de l'Employeur.
- 8.03 L'ancienneté du salarié est maintenue mais sans accumulation dans le cas suivant:
- Après les dix-huit (18) premiers mois, dans le cas d'une absence due à la maladie ou à un accident autre qu'un accident de travail.
- 8.04 Le salarié régulier perd son ancienneté quand:
- a) Il est congédié, à moins que le congédiement n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs ou par une sentence arbitrale;
 - b) Il quitte volontairement son emploi;
 - c) Il est mis à la retraite à l'âge obligatoire;
 - d) Il est mis à pied pour une durée excédant douze (12) mois ou si l'ancienneté accumulée du salarié excède douze (12) mois, pour une durée égale à l'ancienneté accumulée du salarié jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois;

ARTICLE 8ANCIENNETE (suite)

8.04

e) Il fait défaut de donner une réponse à l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception de son avis de rappel ou il fait défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur son avis de rappel au travail. Tel avis doit être reçu au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de retour au travail sous enveloppe recommandée à la dernière adresse inscrite au dossier avec copie au Syndicat;

f) Il fait défaut de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'envoi d'un avis écrit de l'Employeur, expédié sous enveloppe recommandée à la dernière adresse inscrite au dossier, le rappelant au travail suite à une absence sans permission et sans raison acceptable et dont une copie a été transmise au Syndicat.

8.05

Dans le cas d'une absence due à la maladie ou à un accident de durée inférieure à douze (12) mois, l'Employeur réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment du début de son absence.

Si l'absence excède douze (12) mois, l'Employeur réintègre le salarié, soit dans le poste qu'il occupait au moment du début de son absence, soit dans un poste équivalent.

8.06

L'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté des salariés régis par la présente convention dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention ou par la suite, à tous les douze (12) mois. Cette liste est affichée dans les bureaux de la Corporation pendant trois (3) semaines dans des endroits bien en vue pour tous les salariés. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, prénom, titre de la fonction, classe s'il y a lieu, secteur de travail et la date d'entrée en fonction du salarié.

Toute erreur sur cette liste décelée par les parties est signalée au directeur des services administratifs au cours des vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la fin de la période d'affichage de cette liste. L'Employeur convient de corriger, avec effet rétroactif à la date initiale de l'affichage, toute erreur ainsi décelée par les parties. Ce délai écoulé, l'Employeur convient de corriger toute autre erreur contenue dans la liste d'ancienneté qui pourra lui être soumise ultérieurement, telle correction n'impliquant par ailleurs aucun effet rétroactif. La dernière liste ainsi corrigée devient la liste officielle à être utilisée pour les fins d'application de la présente convention collective.

ARTICLE 8

ANCIENNETE (suite)

19.

8.07

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler ou elle est maintenue durant une absence autorisée par tout représentant de l'Employeur.

8.08

Tout salarié promu ou muté à un poste exclu de l'unité de négociation conserve l'ancienneté acquise et continue de l'accumuler pour une période maximale de six (6) mois.

Advenant que les circonstances obligeraient son retour dans l'unité de négociation, le salarié réintègre son ancien poste s'il a été moins de deux (2) mois de calendrier en dehors de l'unité de négociation ou il est affecté à un poste équivalent s'il y a été moins de six (6) mois.

ARTICLE 9AFFICHAGE

- 9.01 Dans les cas de promotion et mutation, le poste est accordé au candidat de l'unité de négociation qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il satisfasse aux qualifications requises dudit poste.
- 9.02 Aux fins de la clause 9.01, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.03
- a) Il est loisible à tout salarié de l'unité de négociation de poser sa candidature à tout poste inclus dans son unité de négociation et affiché par l'Employeur.
 - b) Il est loisible à tout salarié de l'unité de négociation de poser sa candidature à tout poste exclu de l'unité de négociation et affiché par l'Employeur. Dans un tel cas, le salarié ne peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs.
 - c) Un salarié en période de probation ne peut demander une mutation ou une promotion.
 - d) Le salarié temporaire qui est à l'emploi de l'Employeur, depuis au moins soixante (60) jours ouvrables travaillés, peut poser sa candidature à un poste affiché selon les dispositions du présent article.
- En conséquence, il a priorité sur toute personne exclue de l'unité de négociation (compte tenu de ses jours d'emploi). S'il obtient un poste suite à un affichage, il est alors tenu d'effectuer une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Une fois cette période terminée, il est considéré comme un salarié régulier. Dans un tel cas, son ancienneté est établie à partir de sa date initiale d'embauchage. S'il n'est pas confirmé dans ce poste, il retourne comme salarié temporaire à la condition que le travail temporaire soit encore disponible, sinon il est licencié.
- 9.04 Aux fins du présent article, l'Employeur affiche à des endroits bien en vue pour tous les salariés de l'unité de négociation tout poste vacant ou nouveau, compris dans l'unité de négociation, devant être comblé. Une (1) copie de l'avis de poste vacant affiché est envoyée simultanément au Syndicat.

9.05

L'avis de poste vacant ou nouveau mentionne:

- le titre de la fonction;
- une description sommaire des tâches;
- les qualifications requises;
- le secteur de travail;
- l'échelle de salaires;
- le numéro d'affichage;
- l'horaire de travail, s'il s'agit d'un horaire particulier.

Le tout sans mention de sexe.

9.06

L'Employeur procède à l'affichage d'un poste vacant dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance dudit poste. Si l'Employeur décide d'abolir un poste devenu vacant, ou de différer le moment où il affichera un poste devenu vacant, il en informe le Syndicat, règle générale dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance du poste et lui fournit les motifs. Dans le cas d'un affichage différé, l'Employeur informe le Syndicat de la date probable de l'affichage.

9.07

Ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés par suite:

- a) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- b) de maladie ou d'accident;
- c) de congés de maternité;
- d) de congés autorisés;
- e) de vacances.

9.08

- a) La période d'affichage est de sept (7) jours de calendrier avec un minimum de cinq (5) jours ouvrables.
- b) Tout salarié intéressé doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite au directeur des services administratifs avec copie au Syndicat. La candidature du salarié doit parvenir au directeur des services administratifs au plus tard à dix-sept (17) heures (17:00), la deuxième journée ouvrable suivant la date de la fin de la période d'affichage. Les candidatures soumises en dehors du délai ci-haut prévu ne peuvent être retenues.

ARTICLE 9AFFICHAGE (suite)

9.08

- c) Le salarié absent pourra, par l'entremise du Syndicat, poser sa candidature par écrit à un poste affiché. Si la candidature d'un salarié absent du travail pour un congé sans traitement ou pour maladie est retenue, le salarié devra être disponible pour remplir le poste dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de sa nomination, à moins d'entente contraire.

Si la candidature d'un salarié absent du travail pour ses vacances est retenue, l'Employeur attendra le retour au travail du salarié avant de combler le poste.

- d) Une liste des noms des salariés qui ont posé leur candidature au poste vacant ou nouveau est transmise au Syndicat le plus tôt possible, une fois la période d'affichage terminée. Cette liste mentionne aussi la date d'entrée en fonction des salariés, le titre de leur fonction et le numéro d'affichage concerné.
- e) L'Employeur donne une réponse écrite et motivée à chaque candidat, avec copie au Syndicat, dans les douze (12) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.
- f) Le salarié choisi occupe son nouveau poste dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de la réponse du directeur des services administratifs. Si le salarié n'a pas encore été promu à son nouveau poste lors de l'échéance du délai ci-haut mentionné, il reçoit alors le salaire qu'il aurait dû recevoir s'il avait occupé son nouveau poste.

9.09

Dans le cas d'un poste vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, au sens des dispositions de la clause 9.07, pendant une période excédant dix (10) jours ouvrables, sauf dans le cas de maladie et de vacances annuelles, l'Employeur comble ledit poste, à moins que les besoins du service ne le justifient pas, soit en procédant à une affectation temporaire, soit en embauchant un salarié remplaçant.

9.10

L'Employeur n'est pas tenu d'afficher à nouveau un poste vacant:

- a) Lorsque ce poste vacant a d'abord été affiché sans résultat et qu'il a été comblé par une personne de l'extérieur qui a quitté ce poste au cours de sa période de probation;

ARTICLE 9AFFICHAGE (suite)

- 9.10 b) Lorsqu'un poste vacant ou nouveau a d'abord été comblé par un salarié de l'intérieur qui est retourné à son ancien poste au cours de sa période d'essai. L'Employeur procède alors à un deuxième choix parmi les candidatures reçues en conformité avec les dispositions de la clause 9.01 et ainsi de suite jusqu'à ce que le poste vacant ou nouveau soit comblé définitivement.
- 9.11 Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Si au cours de cette période d'essai, le salarié ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Employeur qu'il ne satisfait pas aux exigences requises dudit poste, il est alors replacé à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste; il reçoit à son retour le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son ancien poste.
- 9.12 Le salarié qui obtient une mutation à la suite d'un affichage doit demeurer au moins six (6) mois dans ce poste avant d'obtenir le droit à une autre mutation.
- 9.13 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste affiché ou qui l'ayant posée, la retire, ne subit, de ce fait, aucun préjudice.

10.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

L'Employeur ne prendra pas de mesure disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.

10.02 Il est loisible au salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner de son délégué syndical ou d'un représentant syndical.

Le représentant de l'Employeur doit accepter de recevoir le délégué syndical ou le représentant syndical qui accompagne le salarié.

10.03 Si l'Employeur congédie, suspend ou prend quelque mesure disciplinaire que ce soit contre un salarié, il doit, dans les sept (7) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement, la suspension ou toute autre mesure disciplinaire. Ce délai est de rigueur.

10.04 Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au salarié concerné et au Syndicat. Cet avis disciplinaire contient la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Seuls les avis disciplinaires, dont le salarié et le Syndicat ont été informés par écrit conformément au présent article, peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier d'un salarié.

10.05 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne sera pas invoqué contre lui et sera retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune infraction disciplinaire enregistrée à son dossier.

De plus, tout avis disciplinaire au sujet duquel un salarié a eu gain de cause est considéré comme retiré de son dossier.

ARTICLE 10MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 10.06 Après avoir pris rendez-vous avec le directeur des services administratifs, tout salarié peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur, durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de son salaire régulier. Un tel rendez-vous est fixé dans un délai raisonnable. Il est loisible au salarié de se faire accompagner de son représentant syndical. Le salarié peut obtenir, sur demande, à ses frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 10.07 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié.
- 10.08 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire quelconque peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

ARTICLE 11PROCEDURE EN REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief.
- 11.02 Tout grief est soumis selon la procédure suivante:
- a) Stade I
- Tout grief est en premier lieu soumis par écrit ou verbalement au supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation par le ou les salariés intéressés, accompagnés du délégué syndical ou d'un représentant syndical, ou directement soumis par le Syndicat (délégué syndical ou représentant du Syndicat);
- b) Stade II
- Un grief, non réglé dans les huit (8) jours ouvrables suivant sa soumission par écrit ou verbalement au Stade I, peut être référé au directeur des services administratifs dans un écrit comportant le résumé des faits qui ont donné naissance au grief, le nom du ou des salariés visés, la ou les clauses prétendument violées et le redressement demandé.
- Une réunion du comité de griefs est convoquée à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- c) Stade III
- Un grief, non réglé dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa soumission au Stade II, peut être référé à l'arbitrage conformément aux lois qui s'y appliquent et aux dispositions de l'article 12.
- 11.03 Tout grief doit être soumis à l'attention de l'Employeur dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui y a donné lieu.
- 11.04 Un grief de même nature concernant plus d'un salarié ou de nature générale peut être soumis par le Syndicat directement au Stade II et, de là suit la procédure régulière.
- 11.05 Un grief résultant d'une suspension, d'un congédiement, de l'application des dispositions relatives à l'affichage ou de l'application des dispositions relatives au régime d'assurance-salaire peut être soumis directement au Stade II.

ARTICLE 11PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 11.06 Tout règlement intervenu entre les parties au Stade I ou au Stade II de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit valablement fait entre les représentants autorisés des parties.
- 11.07 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique sera communiquée à l'autre partie.
- 11.08 Les délais prévus au présent article sont de déchéance à moins que les parties décident, par entente mutuelle, de les modifier.
- 11.09 Le salarié, en période de probation, peut être congédié en tout temps durant sa période de probation, sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

20

ARTICLE 12 ARBITRAGE

- 12.01 La partie à cette convention qui veut soumettre un grief à l'arbitrage en avise obligatoirement par écrit l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à la clause 11.02 c).
- 12.02 Les parties conviennent d'accorder la priorité aux cas de suspension et de congédiement lors de l'établissement des dates d'arbitrage.
- 12.03 a) Dans les dix (10) jours de l'envoi de l'avis prévu à la clause 12.01, les parties doivent se rencontrer pour discuter du choix de l'arbitre.
- b) Règle générale, les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. A défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- c) Exceptionnellement, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) personnes. Les deux (2) parties s'entendent sur le choix du président du tribunal. A défaut d'entente entre les parties quant au choix du président du tribunal, l'une des parties demande que le président soit désigné par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- Chaque partie nomme son arbitre dans les dix (10) jours suivant le choix du président. Si une des parties néglige de nommer son arbitre, le président procède même en l'absence de l'arbitre de la partie en défaut.
- d) Une fois nommé ou choisi, le président ou l'arbitre unique doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

ARTICLE 12 ARBITRAGE (suite)

- 12.03 e) Le président ou l'arbitre unique peut procéder ex-parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage.
- f) Le tribunal d'arbitrage peut délibérer en l'absence de l'un des arbitres si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.
- g) Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, chaque partie assume les frais et les honoraires de son arbitre. La note des honoraires et des frais du président du tribunal ou de l'arbitre unique est répartie également entre les parties.
- 12.04 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.
- 12.05 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) rétablir les droits du salarié concerné avec pleine compensation, y compris l'intérêt légal sur le montant réel dû et ce, à compter du début de la mesure disciplinaire;
- b) maintenir la mesure disciplinaire si l'infraction a été établie.
- 12.06 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- 12.07 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties. La décision n'est pas invalidée par le défaut de respecter le présent délai.

ARTICLE 12

ARBITRAGE (suite)

30.

12.08

Les salariés appelés à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'Employeur libère concurrentement un maximum de deux (2) salariés aux fins de cette clause.

ARTICLE 13ACCIDENTS DU TRAVAIL

13.01

Dans le cas d'une incapacité couverte par la Loi des accidents du travail, le salarié continue à recevoir, lors des périodes normales de paie, son salaire régulier pendant une période n'excédant pas les vingt-six (26) premières semaines de son incapacité totale. Pour ce faire, le salarié doit compléter et signer les formules appropriées de la Commission des accidents du travail qui lui sont soumises par l'Employeur. Quant au reste, le salarié est assujéti aux dispositions de la Loi des accidents du travail du Québec.

Dans le cas où l'invalidité totale à remplir ses fonctions persiste au-delà des vingt-six (26) premières semaines, le salarié reçoit, en sus de l'indemnité qui lui est versée conformément aux dispositions de la Loi des accidents du travail, un supplément égal à dix pour cent (10%) de son salaire régulier jusqu'à concurrence du maximum du salaire admissible par la Loi des accidents du travail et ce, tant et aussi longtemps qu'il continue de recevoir l'indemnité ci-haut prévue versée par la Commission des accidents du travail.

Lors de l'émission des formules T-4 et TP-4, l'Employeur transmet au salarié un avis indiquant le montant de l'indemnité reçue de la Commission des accidents du travail au cours de l'année.

13.02

Le paiement du salaire régulier effectué en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie du salarié.

13.03

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

13.04

Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant la période de vingt-six (26) semaines prévue à la clause 13.01, le salarié bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle il a droit.

ARTICLE 13ACCIDENTS DU TRAVAIL (suite)

13.05

Le salarié qui souffre d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail, l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement doit être remplacé dans un autre poste sans affichage, il doit cependant répondre aux exigences normales de la tâche.

En aucun cas, ce salarié ne subit de diminution de salaire, et conserve le plan de rémunération de son ancien poste, à moins que le nouveau soit mieux rémunéré.

ARTICLE 14 DUREE DU TRAVAIL ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 14.01 A compter de la date de signature des présentes, la durée de la semaine régulière de travail est de 27½ heures répartie en cinq (5) jours de travail de 5½ heures chacun du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail débute à 9H30 et se termine à 16H00.
- 14.02 Tout salarié a droit à une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas au cours de sa journée régulière de travail.
- 14.03 Les horaires peuvent être modifiés au besoin après entente entre les parties.
- Cependant, l'Employeur peut modifier les horaires existants ou en implanter de nouveaux si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché, avec copie au Syndicat, au moins dix (10) jours avant la mise en vigueur du changement.
- S'il y a mésentente, le Syndicat peut référer le cas directement à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 12. Les délais prévus dans cette clause peuvent être modifiés après entente entre les parties.
- A moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer aux salariés des heures brisées.
- 14.04 A moins d'entente contraire entre les parties, le salarié, qui travaille selon un horaire particulier, a droit à deux (2) jours de repos consécutifs pour chaque semaine de travail.
- 14.05 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), le traitement régulier des salariés visés par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.

ARTICLE 15AFFECTATION TEMPORAIRE

- 15.01 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à un poste supérieur au sien, inclus dans l'unité de négociation, et qu'il exécute en tout ou en partie les tâches caractéristiques de ce poste, le salarié reçoit le salaire qu'il aurait reçu selon le mécanisme prévu à l'annexe "A".
- L'Employeur ne peut exiger qu'un salarié accomplisse en tout ou en partie les tâches caractéristiques d'un poste supérieur au sien sans procéder à une affectation temporaire.
- 15.02 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à un poste de cadre ou de professionnel exclu de l'unité de négociation, le salarié reçoit une prime égale à douze pour cent (12%) de son salaire régulier.
- 15.03 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à un poste inférieur au sien, il ne subit de ce fait aucune diminution de son salaire régulier.
- 15.04 Si un salarié effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens des clauses 15.01 et 15.02, il est alors rémunéré au taux du temps supplémentaire, en tenant compte du taux de salaire qu'il reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.
- 15.05 Aux fins des clauses 15.01, 15.02 et 15.04, le salarié du secteur et du lieu de travail concernés qui a le plus d'ancienneté est affecté pourvu qu'il soit capable d'exécuter normalement les tâches du poste. Si le salarié le plus ancien n'accepte pas l'affectation temporaire, l'Employeur procède par ordre décroissant d'ancienneté jusqu'à ce qu'un salarié capable d'exécuter normalement les tâches du poste accepte.
- 15.06 A partir du moment où il est établi que le salarié ne revient pas au travail, ce poste est affiché conformément aux dispositions de l'article 9.
- 15.07 Pour bénéficier des dispositions prévues à la présente section, la durée de l'affectation doit être supérieure à trois (3) journées régulières de travail.
- 15.08 Les postes d'agents de bureau, de secrétaires de direction, de téléphoniste et de commis sont considérés comme des postes équivalents aux fins de la présente section.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 a) Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur qui requiert le travail.
- b) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être:
- maintenu au minimum;
 - fait sur une base facultative. Toutefois, le refus d'accepter du travail supplémentaire ne doit pas avoir pour effet d'affecter sérieusement les opérations normales de l'Employeur. Dans le cas où les salariés ne sont pas disponibles, l'Employeur pourra avoir recours aux personnes de son choix.
- c) Aucun salarié n'est tenu d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail.
- 16.02 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche;
- b) Au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié, lors d'un dimanche ou lors d'un deuxième jour de repos hebdomadaire.
- 16.03 Pour déterminer la base de calcul du temps supplémentaire des salariés, l'Employeur divise le salaire hebdomadaire du salarié concerné par le nombre d'heures prévu par la semaine régulière de travail.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 16.04 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés du service ou du secteur de travail concerné qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.
- 16.05 Le paiement des gains réalisés sous forme de temps supplémentaire au cours d'une période de paie donnée est effectué lors de la paie de la période subséquente. A l'occasion des vacances annuelles et du congé des fêtes, le paiement ci-haut mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.
- 16.06 a) Le salarié qui travaille deux (2) heures ou plus en temps supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux du temps supplémentaire qui s'applique. Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.
- b) A toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée selon les dispositions de la clause 16.02, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième heure de travail supplémentaire.
- 16.07 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail est rémunéré au taux du temps supplémentaire prévu pour chaque heure consécutive ainsi travaillée. Dans un tel cas, il a droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail à son taux de salaire régulier. Pour fins d'application du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévu à la clause 16.06 ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

ARTICLE 16TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 16.08 Le salarié qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.
- 16.09 Il est loisible au salarié de convertir en temps, au taux du temps supplémentaire applicable, le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum pourra être prolongé après entente entre le salarié et son supérieur.
- Le salarié convient avec son supérieur du moment de la prise de ces jours.

ARTICLE 17REMUNERATION MINIMALE DE RAPPEL

17.01

Le salarié qui, à la demande de son supérieur, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de temps supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, il a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable.

Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas:

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail du salarié.
- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail du salarié, en autant que le salarié ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévue à la clause 16.06 a) ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

17.02

Les dispositions de l'article du travail supplémentaire s'appliquent aussi au présent article.

17.03

Dans les cas de rappel durant les vacances annuelles d'un salarié, tout travail effectué est rémunéré au taux double en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti au salarié ainsi rappelé.

ARTICLE 18 JOURS FERIES

18.01

- a) Au cours de l'année financière, l'Employeur reconnaît un congé mobile payé et treize (13) congés fériés payés:

-
- Saint-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain du Jour de Noël
- Veille du Nouvel An
- Fête du Nouvel An
- Lendemain du Nouvel An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard

- b) L'Employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements.

18.02

- a) Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 18.01 coïncide avec la période des vacances annuelles du salarié, le salarié concerné bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre lui et l'Employeur.
- b) Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 18.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce jour férié est alors déplacé au jour ouvrable précédent ou suivant.
- c) Le salarié qui travaille l'un des jours fériés prévus à la clause 18.01 peut bénéficier d'une remise de ce jour férié à une date convenue entre lui et l'Employeur.

18.03

Rémunération du jour férié chômé

- a) La rémunération de chacun des jours fériés prévus à la clause 18.01, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour le salarié.
- b) Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas si le salarié reçoit déjà une prestation en vertu d'une des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 18JOURS FÉRIÉS (suite)

18.04

Rémunération du jour férié travaillé

Le salarié qui travaille l'un des jours fériés prévus à la clause 18.01 est rémunéré à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100%) tel que prévu au paragraphe b) de l'article 16.02

ARTICLE 19CONGE ANNUEL (VACANCES)

19.01

Le droit aux vacances est acquis le 1er avril de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents.

La période de vacances s'étend du 1er mai d'une année au 30 septembre de chaque année, dont deux (2) semaines obligatoirement durant la période où l'Employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

Le salarié qui désire prendre ses vacances autrement que de la manière prévue, doit le faire après entente avec l'Employeur.

19.02

Le salarié a droit, au cours de chaque année qui s'établit du 1er avril au 31 mars, à des vacances annuelles d'après sa date de service acquise au 31 mars de l'année précédente, tel que ci-après:

- a) moins d'un an de service: un (1) jour de vacances pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables;
- b) après un (1) an de service et moins de deux (2) ans; quinze (15) jours ouvrables;
- c) après trois (3) ans de service: vingt (20) jours ouvrables;
- d) après quinze (15) ans de service: vingt-cinq (25) jours ouvrables.

19.03

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

19.04

Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

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

19.05 L'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.

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

19.06 Le congé annuel se prend de façon continue dont au moins deux (2) semaines obligatoirement lors de la période où l'Employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié, auquel cas, l'Employeur fournit par écrit au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus.

19.07 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.

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

19.09 La rémunération du congé annuel est remise au salarié sur un chèque séparé avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie du congé annuel.

19.10 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX ET CONGES PERSONNELS

20.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants, conformément aux dispositions des clauses suivantes:

20.02 Dans les cas de décès, congés avec solde:

- a) du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, le salarié a droit à quatre (4) jours consécutifs de calendrier. Cependant, il lui est loisible d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés.
- b) des grands-parents, des petits-enfants, du beau-frère, de la belle-soeur, de la bru, du gendre, le salarié a droit à un (1) jour de calendrier.
- c) si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence du salarié, il a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire.

20.03 Dans les cas de mariage:

- a) du salarié, il a droit à dix (10) jours ouvrables sans solde;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère, le salarié a droit au jour ouvrable du mariage, sans solde.

20.04 Cinq (5) jours de congé avec solde sont accordés au père, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

ARTICLE 20CONGES SOCIAUX ET CONGES PERSONNELS (suite)

20.05

Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont inférieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

20.06

- a) Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.

A moins de stipulations contraires, les mots "une journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

20.07

Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque le salarié régulier doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles telles que maladie ou accident du conjoint ou d'un dépendant, affaires légales, événement particulier prévu ou imprévu qui serait de nature à requérir la présence du salarié régulier, etc... Le salarié doit compléter la formule prévue à cette fin.

Les congés personnels ne peuvent être utilisés comme vacances ou prolongation des vacances annuelles ou de tout autre congé ou absence prévus dans la présente convention, à l'exception des congés sociaux. Ces congés peuvent être pris en période d'au moins une demi-journée (1/2) et d'au plus deux(2) journées à la fois.

ARTICLE 20 → CONGES SOCIAUX ET CONGES PERSONNELS (suite)

20.07 (suite) Dans le cas d'événement prévisible, le salarié régulier doit informer son supérieur au moins deux (2) jours à l'avance, dans la mesure du possible.

Le salarié régulier, qui doit s'absenter de son travail pour une raison valable telle que ci-haut mentionnée et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des dispositions de la présente convention, peut obtenir un permis d'absence sans solde et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours ouvrables par année correspondant à l'exercice financier.

ARTICLE 21 REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

- 21.01 Pour tenir lieu de bénéfices sociaux incluant régimes d'assurance-vie, assurance-salaire et régime de rentes, l'Employeur paiera au salarié régi par la présente convention:
- a) un montant annuel et global égal à 7% du salaire régulier établi à l'annexe A. Cette somme est payée en deux (2) versements égaux au cours d'un exercice financier, soit les 31 mars et 30 septembre de chaque année.
 - b) un montant de \$1,000.00 pour l'année 1984 payé en un (1) seul versement au cours de l'exercice financier, soit le 1er juillet 1984.
 - c) pour l'année 1985 un montant de \$500.00 payé en un (1) seul versement au cours de l'exercice financier, soit le 1er juillet 1985.
 - d) pour l'année 1986, un montant de \$500.00 payé en un (1) seul versement au cours de l'exercice financier, soit le 1er juillet 1986.
- 21.02 Le salarié a droit à douze (12) journées de congés de maladie par exercice financier. Si non utilisés ces journées de congé seront payables le 31 mars de chaque année.
- 21.03 L'Employeur assumera pour le bénéfice du salarié régi par la présente convention 50% du coût de la prime d'assurance-maladie du salarié.
- L'étendue et les modalités du contrat d'assurance-maladie restent à être déterminées entre les parties par lettre d'entente.
- 21.04 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, ou entre à son service, il aura droit au bénéfice des sommes ci-haut mentionnées au prorata des jours qu'il aura travaillés au cours d'un même exercice financier.

ARTICLE 22INDEMNITE POUR USAGE DE VOITURE PERSONNELLE ET
FRAIS DE TRANSPORT

- 22.01 Le salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, utilise sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches, reçoit l'indemnité prévue par le règlement en vigueur chez l'Employeur (douze cents (\$0.12) par kilomètre parcouru à partir de la signature de la présente convention). Les dépenses encourues pour les frais de stationnement légal et les péages d'autoroute sont remboursés sur présentation des pièces justificatives officielles.
- 22.02 L'Employeur rembourse le salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, utilise régulièrement sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches, du coût de la prime additionnelle d'assurance qu'il doit payer en raison de l'utilisation de sa voiture pour son travail (avenant pour déplacements occasionnels d'affaires). Le remboursement est effectué subordonné à la présentation par le salarié d'une copie de cet avenant.
- Le salarié demeure responsable de la franchise afférente à la garantie des dommages à sa voiture ou des dommages complets s'ils ne sont pas assurés.
- 22.03 Le salarié n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches.
- 22.04 Le salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, utilise un taxi pour se déplacer dans l'accomplissement de ses tâches, est remboursé pour la dépense encourue de ce chef sur présentation des pièces justificatives officielles.

ARTICLE 23SECURITE D'EMPLOI

23.01 Le salarié qui a douze (12) mois et plus d'ancienneté ne sera mis à pied, ou renvoyé, ou congédié pour la durée de cette convention collective à moins que la Corporation subissent une diminution importante de membres qui pourrait justifier une ou des mises à pied.

23.02 Un salarié de moins de douze (12) mois d'ancienneté qui est mis à pied est inscrit sur une liste de rappel. Il a préséance sur les embauches et est rappelé par ordre d'ancienneté, le salarié ainsi rappelé continuera d'accumuler son ancienneté qu'il avait à son départ.

23.03 L'une ou l'autre des mesures suivantes, à savoir: le recyclage ou le remplacement sera prise par les parties pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée à la clause 23.01.

a) Recyclage:

Tout salarié qui doit être déplacé selon les dispositions du présent article doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé par les parties en autant qu'il ait les aptitudes requises. Le salarié qui doit être recyclé est libéré avec traitement.

Dans le cas où le recyclage consiste dans des cours de formation, le salarié bénéficie d'une exonération complète des frais de scolarité qui y sont reliés.

b) Remplacement:

Tout salarié qui doit être déplacé selon les dispositions du présent article doit accepter d'être remplacé à un poste vacant disponible qui lui est offert en autant qu'il satisfasse aux qualifications requises du poste. L'Employeur convient de remplacer les salariés visés par la clause 23.01 sans affichage, à un poste équivalent.

Le salarié ainsi reemplacé est sujet à la période d'essai prévue à la clause 9.11. Si, au cours de cette période d'essai, le salarié ne désire pas conserver le poste auquel il a été reemplacé ou s'il est établi qu'il ne satisfait pas aux exigences requises du poste, le salarié est alors reemplacé de nouveau, selon les modalités ci-haut prévues. Les dispositions de la clause 9.12 ne s'appliquent pas dans un tel cas. Si le salarié refuse d'être reemplacé à un poste inférieur ou s'il refuse le recyclage qui lui est proposé, il peut soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue à la clause 23.04, soit être mis à pied et inscrit sur la liste de rappel.

Lors de l'échéance du délai prévu à la clause 8.04 d), il reçoit l'indemnité de séparation qu'il aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant sa mise à pied, le salarié refuse un rappel au travail à un poste équivalent, il est réputé avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et il ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue à la clause 23.04.

23.04

Aux fins de la clause 23.03, l'indemnité de séparation est équivalente à deux (2) semaines par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) semaines.

ARTICLE 24MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

24.01

L'Employeur informe le Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance en cas de mise à pied, sauf dans les cas de force majeure (Act of God).

L'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter:

1. L'Employeur détermine d'abord quels postes sont visés par la réduction de personnel;
2. Le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la fonction où survient la réduction de personnel est déplacé;
3. Le salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être réplacé dans un autre poste de la même fonction aux dépens du salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction, mais à la condition toutefois que ledit salarié ait plus d'ancienneté et qu'il satisfasse aux qualifications requises dudit poste;
4. Chaque salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié occupant un poste de la même fonction dont l'ancienneté est inférieure à la sienne et qu'il satisfasse aux qualifications requises dudit poste;
5. S'il est impossible au salarié déplacé d'exercer son droit d'ancienneté pour déplacer un salarié de la même fonction, il peut alors exercer son droit d'ancienneté dans l'unité de négociation et exiger d'être réplacé à un poste d'une fonction inférieure aux dépens du salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction mais à la condition toutefois que ledit salarié ait plus d'ancienneté et qu'il satisfasse aux qualifications requises dudit poste;
6. Chaque salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut;

ARTICLE 24MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL (suite)

24.01

7. Le salarié déplacé à une autre fonction, en vertu des paragraphes précédents, conserve à son nouveau poste son ancienneté. Son nouveau taux de salaire dans sa nouvelle fonction est établi au palier de salaire égal ou inférieur le plus immédiatement rapproché du salaire qu'il recevait avant son changement de fonction;
8. Dans le cas de mise à pied découlant de l'abolition de poste(s), l'Employeur s'engage à donner un avis de deux (2) mois au(x) tenant(s) du ou desdits poste(s) avec copie au Syndicat. Dans un tel cas, le salarié peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut. De plus, l'Employeur s'engage à faciliter la réintégration du salarié effectivement mis à pied au marché du travail en lui autorisant des absences jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables pour lui permettre de se trouver un emploi ailleurs. Dans le cas de mise à pied autre que celle découlant de l'abolition de poste, l'Employeur s'engage à donner un avis de dix (10) jours ouvrables aux salariés réguliers visés par la mise à pied;
9. Le salarié déplacé peut exercer son droit d'ancienneté dans l'unité de négociation et/ou exiger d'être remplacé aux dépens d'un salarié surnuméraire ou d'un salarié remplaçant ayant moins de six (6) mois de service chez l'Employeur ou aux dépens d'un salarié travaillant moins de quinze (15) heures par semaine à la condition qu'il satisfasse aux qualifications requises du poste. Le salarié régulier à temps complet qui désire déplacer un salarié à temps partiel doit accepter de devenir un salarié à temps partiel et dans ce cas, son salaire est établi proportionnellement à ses heures de travail et vice versa;
10. Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté. Le salarié mis à pied est rappelé au travail soit à son poste, soit à un autre poste qu'il peut occuper et qu'il a indiqué au directeur des services administratifs sur une formule qui lui a été remise par l'Employeur avant sa mise à pied.

ARTICLE 25 CONGE DE MATERNITE

- 25.01 La salariée enceinte a droit à un congé de vingt (20) semaines sans perte de rémunération, compte tenu des prestations d'assurance chômage et autres reçues par la salariée.
- 25.02 La salariée décide de la répartition de ce congé tant avant qu'après l'accouchement.
- Dans des cas particuliers, ce congé peut être pris de façon non continue, par exemple dans le cas de prématurité nécessitant l'hospitalisation de l'enfant.
- 25.03 Indépendamment du congé de vingt (20) semaines, la salariée dispose d'une banque spécifique de cinq (5) jours ouvrables de congé avec solde et de quatre (4) jours ouvrables sans solde pour les visites chez un professionnel de la santé et les cours prénataux.
- 25.04 Indépendamment du congé de vingt (20) semaines, la salariée a droit de s'absenter sans solde dans les cas de maladies infectieuses ou de conditions de travail dangereuses pour elle ou l'enfant à naître.
- 25.05 Indépendamment du congé de vingt (20) semaines, la salariée a droit de s'absenter sans solde pour complications reliées à la grossesse. La durée de cette absence est prévue au certificat médical fourni par le médecin traitant.
- 25.06 En cas d'interruption de grossesse, la salariée a droit de s'absenter sans perte de rémunération pour la durée prévue au certificat médical fourni par son médecin traitant.
- 25.07 La salariée visée à la clause 25.01 a droit à un congé sans traitement (solde) d'une durée maximum de six (6) mois.

ARTICLE 25 CONGE DE MATERNITE (suite)

- 25.08 La salariée décide de la répartition de ce congé qui doit se situer entre le début de la phase préparatoire à l'adoption et la fin du cinquième (5e) mois suivant l'adoption légale de l'enfant.
- 25.09 La salariée visée à la clause 25.08 a droit à un congé sans traitement (solde) d'une durée maximum de six (6) mois.
- 25.10 La salariée qui se prévaut de l'un des congés prévus au présent article conserve et accumule son ancienneté et son expérience et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère sa convention collective.

ARTICLE 26FRAIS DE VOYAGE ET DE SEJOUR

26.01

L'Employeur rembourse les frais de voyage et de séjour encourus par un salarié dûment autorisés au préalable par l'Employeur, conformément aux règlements en vigueur et résumés ci-après:

- a) pour obtenir le remboursement des frais de voyage et de séjour, le salarié doit se conformer à la procédure établie par l'Employeur et compléter les formules appropriées;
- b) l'Employeur détermine le moyen de transport à utiliser;
- c) lors de son retour, le salarié présente le détail de ses dépenses incluant les pièces justificatives officielles (reçus d'hôtel, motel, taxis, repas, billets de transports, etc.);
- d) lorsque nécessaire, l'Employeur fournit au salarié qui en fait la demande une avance pouvant couvrir approximativement l'ensemble des dépenses qui peuvent être encourus par le salarié.

ARTICLE 27SOUS-CONTRATS

27.01

En aucun cas, l'Employeur ne peut recourir à une firme extérieure pour faire exécuter du travail dévolu aux travailleurs de l'unité d'accréditation, si cela avait pour effet de créer des mises à pied ou de diminuer le nombre de postes qui existaient au moment de la signature.

43

ARTICLE 28PRIVILEGES ACQUIS

28.01

Les salariés qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier durant la durée de cette convention collective de travail.

ARTICLE 29ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET VALIDITE

29.01

Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.

29.02

Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque y contenue est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.



P

ARTICLE 30HYGIENE, SANTE ET SECURITE

- 30.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies industrielles, les accidents du travail et les indispositions physiques dus au milieu de travail.
- 30.02 Si un salarié constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, il en informe le directeur des services administratifs qui formulera les recommandations appropriées de façon prioritaire.
- 30.03 L'Employeur assure un service de premiers soins pendant les heures de travail et fait transporter le salarié à l'hôpital à ses frais, si son état le nécessite.
- L'Employeur facilite le retour du salarié sur les lieux du travail ou à son domicile, selon le cas.
- 30.04 Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi pour la protection des salariés, cesdits appareils ou articles seront alors fournis par l'Employeur.
- 30.05 Il incombe à l'Employeur d'informer les salariés des normes de sécurité et des règlements en vigueur.
- 30.06 L'Employeur affiche bien en vue, aux endroits appropriés, les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.
- 30.07 Un salarié peut refuser d'obéir à un ordre sans qu'il y ait insubordination lorsque l'exécution d'un tel ordre est de nature à mettre en danger sa santé et sa sécurité.
- 30.08 Il incombe à l'Employeur de mettre à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.
- 30.09 Le salarié qui travaille sur un écran cathodique a droit à une période de relâche de 10 minutes après chaque heure de travail sur son écran.
- 30.10 Si durant la saison hivernale le taux de sécheresse devient trop élevé l'employeur s'engage à installer des humidificateurs en nombre suffisant pour assurer une température convenable.

ARTICLE 31POSTE DE TELEPHONISTE REMPLACANTE

31.01

Afin d'assurer un service continu au niveau du poste de téléphoniste, un salarié verra à remplir ce poste de 9H00 à 9H30 A.M.

La journée régulière de travail de cette personne lors de cette journée de remplacement débutera à 9H00 et se terminera à 15H30.

31.02

Toute personne qui acceptera de remplacer la téléphoniste tel que décrit ci-haut ou en raison des absences routinières normales de la téléphoniste et des absences n'excédant pas une (1) journée recevra une prime hebdomadaire de \$15.00

ARTICLE 32HORAIRE D'ETE

32.01

Le syndicat et l'Employeur pourront s'entendre sur un horaire d'été qui se situera entre la fête de la St-Jean et la fête du travail.

Cet horaire aura pour but de donner le vendredi après-midi en congé et le temps ainsi perdu devra être remis selon les mécanismes convenus entre le syndicat et l'employeur afin de compléter la semaine de 27½ heures, soit la semaine qui précède ou qui suit l'après-midi de congé selon les modalités à être négociées entre les parties.

ARTICLE 33 DUREE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention collective annule et remplace toute autre convention collective qui pourrait exister entre les parties et est en vigueur à partir de la signature par les parties, sauf stipulation particulière dans l'un ou l'autre des articles jusqu'au 30 juin 1986.
- 33.02 Les conditions prévues par la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 33.03 Les annexes A et B font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la Ville de Montréal, ce ^{8^e} jour du mois de Novembre 1983.

LA C.P.I.I.A.Q.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
CORPORATION PROFESSIONNELLE DES
INFIRMIERES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES
DU QUEBEC, section 2122

Gilberte Boily
Monica Rivest inf. aux. Tris
Pauline inf. aux.
Suzanne Boyer
Renard Trumbly

Monique Lavoie
Jerry Flowers

COPIE CERTIFIEE CONFORME

LA C.P.I.I.A.Q.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.P.I.I.A.Q.
Section 2122

Gilberte Boily
 Gilberte Boily
 Présidente

Jerry Flowers
 Jerry Flowers
 Président par intérim

ANNEXE "A"

EHELLES DES SALAIRES ET REMUNERATION

FONCTION	ECHELON	Echelons des salaires pour les employés qui entrent au service de l'employeur durant la présente convention collective.
Agent de bureau	1	\$ 277.68
	2	\$ 287.46
	3	\$ 297.98
	4	\$ 308.85
	5	\$ 319.73
	6	\$ 332.78
	7	\$ 343.65
	8	\$ 356.34
Comptable	1	\$ 380.95
	2	\$ 422.95
Analyste	1	\$ 460.00
	2	\$ 491.95
Téléphoniste	1	\$ 264.05
	2	\$ 274.40
	3	\$ 284.20
	4	\$ 293.30
Secrétaire de direction	1	\$ 264.25
	2	\$ 271.60
	3	\$ 279.65
	4	\$ 289.10
	5	\$ 298.20
	6	\$ 306.60
	7	\$ 315.35
	8	\$ 325.30
Commis	1	\$ 264.25
	2	\$ 271.60
	3	\$ 279.30
	4	\$ 287.70
	5	\$ 297.15

Les présentes échelles de salaires ne s'appliquent qu'aux salariés qui entrent au service de l'Employeur durant la présente convention collective.

COPIE CERTIFIÉE CONFORME:

LA C.P.I.I.A.Q.

Gilberte Boily
 Gilberte Boily
 Présidente

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA C.P.I.I.A.Q., section 2122

Jerry Flowers
 Jerry Flowers
 Président par intérim

ANNEXE "A" (Suite)

REMUNERATION

A compter de la signature des présentes, sans aucune rétroactivité quelconque, les salariés suivants sont rémunérés au salaire apparaissant ci-bas en regard de leur nom sans aucune augmentation pour toute la durée de la présente convention collective.

Jerry Flowers	Analyste	\$527.37
Lucien Hamelin	Comptable	\$451.54
Johanne B. Beaulieu	Agent de bureau	\$381.99
Jeannine Robillard	Agent de bureau	\$381.99
Monique Larocque	Agent de bureau	\$381.99
Lise Cyr	Agent de bureau	\$381.99
Lise Bernier	Agent de bureau	\$368.48
Manon Salvas	Secrétaire de direction	\$368.48
Diane Corbin	Téléphoniste	\$314.50
Gérard Robidoux	Commis	\$308.53
Andrée Bertrand	Secrétaire de direction	\$308.53
Pierrette Latendresse	Agent de bureau	\$332.41

INDEXATION

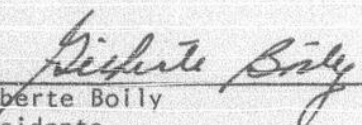
Le 1er juillet 1983, les salaires seront indexés dans les échelles de la différence entre l'indice du coût de la vie et 5%. Ce pourcentage sera établi en comparant l'indice du coût de la vie au 1er juillet 1982 au 1er juillet 1983.

Le 1er juillet 1984, les salaires seront indexés dans les échelles de la différence entre l'indice du coût de la vie et 5%. Ce pourcentage sera établi en comparant l'indice du coût de la vie au 1er juillet 1983 avec celui au 1er juillet 1984.

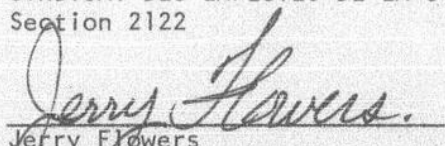
Le 1er juillet 1985, les salaires seront indexés dans les échelles de la différence entre l'indice du coût de la vie et 5%. Ce pourcentage sera établi en comparant l'indice du coût de la vie au 1er juillet 1984 avec celui au 1er juillet 1985.

COPIE CERTIFIEE CONFORME:

LA C.P.I.I.A.Q.


Gilberte Boily
Présidente

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.P.I.I.A.Q.
Section 2122


Jerry Flowers
Président par intérim

ANNEXE "B"

DESCRIPTIONS D'EMPLOIS

DESCRIPTION D'EMPLOI


Titre: Agent de bureau

EXEMPLES DE TACHES ACCOMPLIES:

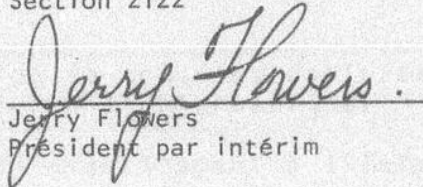
- 1.- Accomplit divers travaux de bureau caractérisés par la cueillette, la vérification, la sélection, l'interprétation, la préparation et la transmission de données ainsi que le traitement du courrier.
- 2.- Effectue également la classification des dossiers, archives ou autres documents, rédige des rapports et de la correspondance.
- 3.- L'agent de bureau utilise au besoin diverses machines de bureau telles que des machines à calculer, à écrire, écran cathodique, etc.
- 4.- L'agent peut se voir confier d'autres tâches dans d'autres services lorsque les employés de ce service ont une surcharge de travail temporaire.

COPIE CERTIFIEE CONFORME:

LA C.P.I.I.A.Q.


Gilberte Boily
Présidente

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.P.I.I.A.Q.
Section 2122


Jerry Flowers
Président par intérim

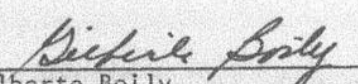
DESCRIPTION D'EMPLOI

Titre: Analyste
Département: Service administratif

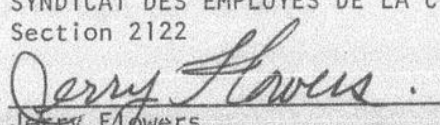
EXEMPLES DE TACHES ACCOMPLIES:

- 1.- Rédige des programmes dans un langage compréhensible par l'ordinateur et/ou modifie des programmes déjà existants selon les besoins des usagers de l'informatique.
- 2.- Dirige le développement des nouvelles applications.
- 3.- Dirige et surveille l'exécution des différents systèmes sur l'ordinateur; détermine les causes des codes d'erreurs et les corrige.
- 4.- Planifie et contrôle la mise à jour des procédures d'opération des différents systèmes informatisés.
- 5.- Planifie et contrôle l'exécution des systèmes avec les usagers de l'informatique afin de sortir les différents rapports selon les cédules et s'assurer avec les préposés à l'enregistrement des données que l'information est traitée selon les spécifications des programmes.
- 6.- Voit au bon fonctionnement du système de télétraitement.
- 7.- Valide toute l'information venant des différents services avant de traiter à l'informatique et vérifie les rapports sortant de l'ordinateur.
- 8.- Responsable de la formation de tous les employés assignés dans le présent et le futur à l'informatique.
- 9.- Travaille en collaboration avec l'agent à l'informatique classe 1.
- 10.- Participe à toutes autres fonctions connexes aux tâches mentionnées plus haut et autres fonctions égales ou pouvant demander l'aide de l'analyste et ce, en autant que les fonctions plus haut n'en souffrent pas.

COPIE CERTIFIEE CONFORME:
LA C.P.I.I.A.Q.


Gilberte Boily
Présidente

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA C.P.I.I.A.Q.
Section 2122


Jerry Flowers
Président par intérim

DESCRIPTION D'EMPLOI

Titre: Comptable


Département: Service administratif

EXEMPLES DE TACHES ACCOMPLIES:

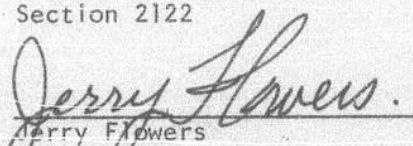
- 1.- Assure la tenue à jour des livres caisse-recettes, caisse-déboursés et journal des salaires.
- 2.- Etablit les balances de vérification et préparer des états financiers.
- 3.- Prépare les dépôts à la banque et effectue les conciliations bancaires.
- 4.- Prépare les rapports au gouvernement.
- 5.- Compile les données de base nécessaires à l'établissement des prévisions budgétaires.
- 6.- Prépare les livres pour la vérification annuelle ainsi que les formules T4-TP4.
- 7.- Prépare la paie des salariés et les chèques de dépenses.
- 8.- Participe au processus de l'informatisation du système comptable.
- 9.- Au moment de l'informatique du système comptable, il en devient la responsable.
- 10.- Participe à toutes autres fonctions connexes aux tâches mentionnées plus haut et autres fonctions égales ou pouvant demander l'aide du comptable et ce, en autant que les fonctions ci-haut n'en souffrent pas.

COPIE CERTIFIEE CONFORME:

LA C.P.I.I.A.Q.


Gilberte Boily
Présidente

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.P.I.I.A.Q.
Section 2122


Jerry Flowers
Président par intérim

DESCRIPTION D'EMPLOI

Titre: Commis


Département: Service administratif

EXEMPLES DE TACHES ACCOMPLIES:

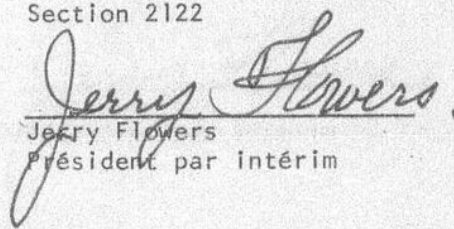
- 1.- Personne qui accomplit des travaux de bureau de nature simple.
- 2.- Le commis peut se voir confier d'autres tâches dans d'autres services lorsque les employés de ce service ont une surcharge de travail temporaire.

CÔPIE CERTIFIÉE CONFORME

LA C.P.I.I.A.Q.


Gilberte Boily
Présidente

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA C.P.I.I.A.Q.
Section 2122


Jerry Flowers
Président par intérim

DESCRIPTION D'EMPLOI

Titre: Secrétaire de direction

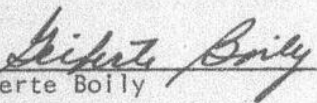
EXEMPLES DE TACHES ACCOMPLIES:

- 1.- Personne qui assiste un directeur dans ses fonctions, et qui exécute un travail varié et complexe de secrétariat.
- 2.- La secrétaire de direction peut se voir confier d'autres tâches dans d'autres services lorsque les employés de ce service ont une surcharge de travail temporaire.

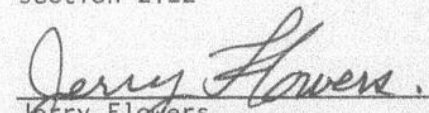
COPIE CERTIFIEE CONFORME:

LA C.P.I.I.Ã.Q.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.P.I.I.A.Q.
section 2122



Gilberte Boily
Présidente



Jerry Flowers
Président par intérim

DESCRIPTION D'EMPLOI

Titre: Téléphoniste

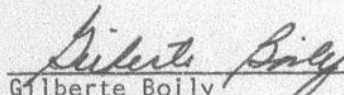
Département: Service des communications

EXEMPLES DE TACHES ACCOMPLIES:

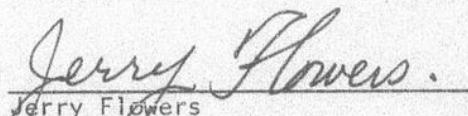
- 1.- Personne qui utilise un standard ou un poste central pour brancher les postes intérieurs entre eux ou sur le réseau urbain; accepte les messages, enregistre les appels interurbains et les frais, s'il y a lieu.
- 2.- La téléphoniste peut se voir confier d'autres tâches dans d'autres services lorsque les employés de ce service ont une surcharge de travail temporaire.

COPIE CERTIFIEE CONFORME:

LA C.P.I.I.A.Q.


Gilberte Boily
Présidente

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.P.I.I.A.Q.
Section 2122


Jerry Flowers
Président par intérim