

GENERAL DE TRAVAIL
MONTREAL

Q-22570-02

GENERAL DE TRAVAIL
MONTREAL

'81 DEC 17 11 32

'81 NOV 30 16 15

mk

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAR MESSAGEUR

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 20 05
M.T.M.S.R.

INTERVENUE ENTRE

L'ASILE DES DAMES PROTESTANTES DE QUEBEC
ET/OU
THE LADIES' PROTESTANT HOME OF QUEBEC

(Ci après-appelée "l'employeur")

et

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 FTQ.QFL

(Ci-après appelée "le syndicat")

Pour la période du

1er AOUT 1981 AU 31 JUILLET 1984

M. de

*M.
J.C.
M.R.
L.R.V.*

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	Définition des termes	1
2	Objet	5
3	Dispositions générales	5
4	Droits de la direction	6
5	Accréditation et champ d'application	6
6	Régime syndical	8
7	Retenues syndicales	9
8	Affichage d'avis	10
9	Liberté d'action syndicale	10
10	Procédure de règlements de griefs	13
11	Arbitrage	14
12	Ancienneté	18
13	Mutations volontaires	21
14	Procédure de mise à pied	23
15	Heures et semaine de travail	24
16	Temps supplémentaire	27
17	Congés fériés payés	27
18	Congé annuel (vacances)	29
19	Avantages sociaux	32
20	Régime d'assurance-vie, maladie et salaire	37
21	Uniformes	38
22	Repas	38
23	Paiement des salaires	39
24	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	41
25	Primes	41
26	Comité de bien-être des salariés	41
27	Assurance-responsabilité	43
28	Allocations de déplacements	43
29	Perte ou destruction de biens personnels	43
30	Sécurité et santé	43
31	Transport des bénéficiaires	44

M. a.

M.
J.C.
M.R.
L.R.V.

32	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les bénéficiaires	44
33	Echelles de salaires	44
34	Durée et rétroactivité	45

ANNEXE	TITRE	PAGE
A.1	Titres d'emploi et salaires	46
A.2	Définition des échelons	47
B	Horaire des heures de travail	48

M.A

*W.
J.C.
M.R.
L.R.V.*

ARTICLE 1 DEFINITION DES TERMES

1.01 1. Salarié

"Salarié désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.

2. Salarié régulier à temps complet

Les mots "salarié régulier à temps complet" désignent tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui travaille normalement le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

Un salarié qui a acquis son statut de salarié régulier à temps complet conserve en tout temps son statut, à moins qu'il n'obtienne un poste au statut de salarié régulier à temps partiel.

3. Salarié régulier à temps partiel

Les mots "salarié régulier à temps partiel" désignent tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un salarié à temps partiel qui occasionnellement travaille toutes les heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié régulier à temps partiel.

Ce salarié conserve son statut de salarié régulier à temps partiel tant et aussi longtemps qu'il n'a pas demandé et obtenu un poste régulier de salarié à temps complet, même s'il travaille de temps à autre durant le nombre d'heures que prévoit son titre d'emploi.

4. Promotion

"Promotion" désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salarie, dont le maximum est plus élevé, et comportant des responsabilités accrues (ex.: diriger un groupe de salariés).

5. Transfert

"Transfert" désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique ou supérieur.

M. a

M.

J.C.

*M.R.
L.R.V.*

6. Rétrogradation

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

1.02 Période de probation

La période de probation est de trente-cinq (35) jours de travail. Si l'employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de six (6) mois depuis son départ.

A la date de signature de la présente convention, tous les salariés qui seront à l'emploi de l'employeur seront réputés avoir terminé leur période de probation.

1.03 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

1. L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

Si l'employeur décide de ne pas combler un (des) poste(s), il en informe par écrit le syndicat.

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

- congé annuel (vacances);
- congé férié;
- congé de maternité;
- maladie ou accident;
- activité syndicale;
- congés sociaux;
- congé sans solde;
- période d'affichage prévue à l'article 13.

M. a

M.

J.C.
M.R.
10.11.11

3. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

4. Dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur qui décide de combler le poste temporairement dépourvu de son titulaire, avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du service concerné, une assignation temporaire à un salarié pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de son titulaire. Il est entendu qu'une telle assignation temporaire ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. Le salarié bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'il avait lorsqu'il occupait ce poste.

1.04 Aux fins du présent article, un remplacement signifie: combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et rencontrer le surcroît de travail.

1.05 Liste de rappel

La liste de rappel comprend:

- a) les salariés réguliers à temps partiel qui furent mis à pied suite à un manque de travail;
- b) les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité;
- c) les salariés embauchés pour effectuer du remplacement;
- d) les salariés à temps complet qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel;

1.06 Le salarié de la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité par écrit, et ce pour une période de trois (3) mois. Cependant, le salarié embauché après la signature de la présente convention exprime sa disponibilité adaptée aux besoins de l'établissement.

Tout salarié inscrit sur la liste de rappel peut modifier sa disponibilité une fois par tranche de trois (3) mois.

M. A. *W. J.C.*
M.R.
6/1/

1.07 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

- a) la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Un salarié peut être inscrit pour plus d'un titre d'emploi;
- b) les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- c) le rappel se fait par téléphone ou messenger interne et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances de rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;
- d) si le salarié refuse, le suivant est rappelé, et ainsi de suite.

1.08 Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'employeur, à la demande du syndicat, avise par écrit le salarié de la liste de rappel ou de l'extérieur, qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.03, des particularités suivantes:

- l'identité du poste;
- le nom du titulaire, s'il y a lieu;
- la durée probable de l'emploi;
- le salaire.

Pour les affectations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées au salarié que sur demande.

1.09 Il est convenu que le rappel d'un salarié de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens de l'article 16 (Temps supplémentaire).

1.10 L'employeur n'est pas tenu de considérer le salarié de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire.

M. d.

*ad-
J.C.
M.R.
b.R.V.*

- 1.11 Le salarié de la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions relatives au déplacement de l'article 14. Son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement.

Cependant, le salarié qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de mise à pied de deux (2) semaines.

ARTICLE 2 OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent, entre autres, la sécurité et le bien-être des salariés et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GENERALES

- 3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 3.02 L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.
- 3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civilé, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

M. A.

M. G.C.

*M. R.
L. R. V.*

- 3.03 Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 5.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

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

ma

W. g.c.

m.R. ed.V.

5.04 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat.

5.05 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire durant les douze (12) mois qui suivent la commission de la première offense.

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

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

Ce dossier comprend:

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

Les salariés qui travaillent dans un établissement autre que celui où se trouve le bureau du personnel ont accès à leur dossier selon la procédure ayant fait l'objet d'un arrangement au niveau local.

5.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant dûment autorisé du syndicat.

M. A. *W. G.C.*
m. R. V.

5.08 Congédiement et suspension

L'employeur avise, par écrit, le syndicat de tout congédiement le lendemain de son occurrence par lettre, télégramme ou téléphone, et de toute suspension de plus d'une (1) journée, dans les trois (3) jours de son occurrence. Cet avis indique les motifs qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

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

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

Cependant, lorsqu'il y a désaccord entre l'employeur et le syndicat sur la mesure disciplinaire, le salarié ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision, en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10 et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre unique ou au président du tribunal d'arbitrage, selon le cas, devant siéger en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

5.09 L'employeur transmet au syndicat copie des directives concernant les conditions de travail émanant de la direction générale ou de la direction du personnel et adressée à un groupe ou à l'ensemble des salariés.

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

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

M. d.

*W. J.C.
C.R.V.
M.R.*

- 6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

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

- 7.02 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations prévues au paragraphe précédent.

- 7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire Général du Travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du Travail ou du Tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois, suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

- 7.04 L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauche, leur adresse et code postal, service, titre d'emploi, quart de travail, salaire, numéro d'assurance-sociale, statut (temps complet, temps partiel), ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. La liste comprend également le numéro d'employé des salariés lorsqu'il est possible pour l'employeur de le fournir sans devoir modifier sa programmation informatique.

Am-a

M. G.C.
C.R.V.
M.R.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat.
- 8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat.

ARTICLE 9 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers locaux, de ses délégués, de ses représentants locaux et des membres du comité de grief. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

- 9.02 Les salariés désignés par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux activités et diverses instances syndicales.

Le nombre total maximum des journées payées par l'établissement en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés au service de l'employeur visés par l'accréditation sera de douze (12) jours par année.

Le nombre de salariés visés par l'accréditation, le 1er janvier de chaque année, est celui qui doit être considéré aux fins de calcul des journées d'absence.

- 9.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 9.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite signée par son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée, et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

M.R.

W.g.c.
L.R.V.
M.R.

9.03 Si l'absence coïncide avec une journée de congé, le salarié concerné devra, dans le même délai, convenir avec l'employeur de la date où le congé sera récupéré, et cette date devra se situer avant le prochain jour de paye.

Si l'absence est demandée pour un employé régulier à temps partiel, le salaire lui sera payé même si cet employé ne devait pas travailler le jour d'absence et le total des journées payées sera réduit d'autant.

Dans le cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

9.04 Sujet à la limitation de 9.02, il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'un même département puissent s'absenter simultanément pour les raisons prévues au paragraphe 9.02 de la présente convention collective.

Cependant, dans le cas de poste où il n'y a qu'une seule personne, les parties s'entendent sur la formule, en tenant compte des besoins essentiels du service au moment de la libération.

9.05 A. Après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

B. Les représentants intérieurs du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer les salariés à l'établissement dans le cas de grief à discuter, ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent au local prévu au paragraphe 9. et après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants intérieurs du syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.

M.A.

W. G.C.
C.R.F.
M.R.

9.05 C. Les représentants extérieurs du syndicat peuvent rencontrer le directeur du personnel ou son représentant sur rendez-vous.

9.06 A l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, un (1) membre du comité de grief, l'intéressé et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) salariés intéressés de l'établissement ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu à l'établissement, les salariés peuvent s'absenter aux conditions ci-dessus énumérées.

9.07 Lors des négociations visant le renouvellement de la présente convention collective, un maximum de deux (2) salariés peuvent être libérés de leur travail sans perte de salaire afin d'assister aux séances de négociations.

9.08 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquête, demande de renseignements ou toute autre information syndicale.

Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat une filière fermant à clé.

9.09 Aux fins d'application du présent article, le salarié libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

M. a

*M. J.C.
L.R.J.
M.R.*

ARTICLE 10 PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

10.01 Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme "grief" comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

Dans le cas de grief dont un salarié, groupe de salariés, ou le syndicat désire discuter avec la direction, la procédure suivante s'applique:

10.02 Dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le(s) salarié(s) seul ou accompagné(s), d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, soumet par écrit le grief à la personne en charge du personnel ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

10.03 A la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief.

10.04 Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, prévus aux paragraphes précédents, sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les prolonger.

10.05 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

10.06 Si plusieurs salariés pris collectivement se croient lésés, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

M-a

*W.G.C.
L.R.V.
M.R.*

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit soumis à l'arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article. Elle l'informe par la même occasion de son intention d'utiliser la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage prévue ci-après. Il doit y avoir entente entre les parties pour utiliser la procédure sommaire.

Procédure régulière

11.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage constitué d'un président et de deux (2) arbitres.

11.03 Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties désigne son arbitre et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'arbitre communique alors à son tour le nom de son arbitre. Les deux (2) arbitres s'entendent sur le choix du président.

A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer d'office le président à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

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

11.05 A. Les arbitres nommés par chacune des parties ont pour fonction principale de participer à l'audition du grief en arbitrage à titre de membre du conseil d'arbitrage et de participer au même titre au délibéré. Ils signent la sentence arbitrale avec le

Am. a

*M. J.C.
G.R.V.
T.H.R.*

- 11.05 A. président ou peuvent, s'ils le désirent, enregistrer leur dissidence et l'annexer à la décision majoritaire du conseil.
- B. Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage doit tenir la première séance d'enquête et d'audition à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, sauf entente contraire.
- C. L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage, sans raison jugée valable par l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage.
- D. L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition.
- 11.06 Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique, selon le cas, possède les pouvoirs qu'accorde le Code de Travail au tribunal d'arbitrage constitué pour régler les griefs.
- 11.07 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, le conseil d'arbitrage peut apprécier s'il y a surcharge de travail. Celle-ci s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour des titres d'emploi comparables dans l'établissement.
- Le conseil a juridiction pour suggérer à l'employeur les moyens pour corriger la situation.
- 11.08 Si l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

M. A. *M. J.C.*
MR

- 11.09 Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement, si un grief est soumis à un conseil d'arbitrage ou à un arbitre unique, ce conseil ou cet arbitre peut:
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

- 11.10 En aucune circonstance, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.11 Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique décide suivant la preuve de la date à laquelle le salarié a pris connaissance du fait dont le grief découle, si la date de la connaissance est contestée.
- 11.12 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre. Les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique, selon le cas, sont supportés en parts égales par la partie syndicale et l'employeur.
- 11.13 La décision majoritaire du conseil d'arbitrage ou celle de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties.
- 11.14 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé peut d'abord faire décider par le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief

Am. a

W. J.C.
BRV
411.R

11.14 est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé aux membres du conseil ou à l'arbitre unique lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

Procédure sommaire

11.15 Les règles prévues aux paragraphes 11.01 à 11.14 s'appliquent à la procédure sommaire, sauf en ce qu'elles sont modifiées par les paragraphes qui suivent.

11.16 L'audition est tenue devant un arbitre unique choisi par les parties qui peut être nommé par elles pour la durée de la convention, si tel est leur désir. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, la procédure régulière d'arbitrage s'applique.

11.17 L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre peut décider de prolonger la durée de l'audition.

11.18 L'arbitre unique doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse en disposer sur le champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audition.

11.19 La décision de l'arbitre unique constitue un cas d'espèce.

11.20 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de son acceptation du dossier et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

Am. a

*al. sc
mb
bev*

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 12.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.05 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et jours de calendrier, selon les règles suivantes:
- A. Durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à deux (2) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/235 d'année d'ancienneté.
 - B. Durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à trois (3) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/230 d'année d'ancienneté.
 - C. Durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à quatre (4) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté.
 - D. Durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à cinq (5) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/220 d'année d'ancienneté.
- 12.06 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet, à l'intérieur d'une même période.

M.A.

*M. Gc.
b.h.v.
M.R.*

12.07 Le premier de chaque mois, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Au besoin, l'employeur informe le salarié, sur demande de ce dernier, de son ancienneté accumulée. Copie est transmise au syndicat.

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

- nom;
- adresse et code postal;
- date d'entrée;
- service;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance-sociale;
- statut (temps complet, temps partiel);
- ancienneté;
- quart de travail;
- numéro d'employé si c'est possible au sens du paragraphe 7.04.

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat les nouvelles adresses et le code postal des salariés susmentionnés qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

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

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

M. A. *MK* *J.C.*
to R.V.
M.R.

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

1. mise à pied, pendant douze (12) mois;
2. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents du travail;
3. absence autorisée avec solde;

12.11 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.

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

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions de cet alinéa;
3. Renvoi;
4. Refus ou négligence du salarié de la liste de rappel de confirmer sa disponibilité après avoir reçu un avis de quinze (15) jours de son employeur à cet effet. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la confirmation de sa disponibilité pour revenir au travail. L'avis de l'employeur et la confirmation de la disponibilité du salarié sont envoyés par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié et de l'employeur. Copie des lettres sont transmises au syndicat dans tous les cas.

M. a

*W. G.C.
L.R.V.
M.R.*

- 12.12 5. Mise à pied excédant douze (12) mois;
6. Absence du salarié sans donner d'avis, sans excuse raisonnable, excédant trois (3) jours consécutifs de travail;
7. Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents de travail, après le dix-huitième mois d'absence.

12.13 Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

ARTICLE 13 MUTATIONS VOLONTAIRES

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

L'employeur aura seul le droit de définir les exigences de la tâche pour chaque poste affiché, conformément à la convention collective.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre et le libellé apparaissant à la convention;
2. l'échelle de salaire;
3. le service ou le département;
4. la période d'affichage;
5. le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel en précisant le nombre d'heures prévues);
6. le quart de travail.

M a

*W. G.C.
b.h.v.
m.r.*

- 13.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions du paragraphe 1.03, pendant la période d'affichage.
- 13.03 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 13.04 Dès que le salarié présente sa candidature, il transmet une copie de sa demande au syndicat.
- 13.05 Le poste doit être accordé et est comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 13.06 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradation occasionnés par les deux (2) premiers affichages sont affichés à la discrétion de l'employeur. Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article.
- 13.07 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.

M. R.

M. R.
L. R. V.
M. R.

- 13.08 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 13.09 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

- 13.10 Le salarié promu reçoit, au départ de son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi, immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'il quitte.

- 13.11 Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

- 13.12 Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de sa promotion.

Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

- 13.13 Postes réservés

Lorsqu'un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin du salarié, de replacer le salarié dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche.

M. a

*M. Jc.
b.h.v.
m.p.*

- 13.13 Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

ARTICLE 14 PROCEDURE DE MISE A PIED

14.01 Un salarié régulier à temps complet ou à temps partiel peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois vacants compris dans l'unité de négociation, sujet aux modalités et restrictions qui suivent.

14.02 Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter et la procédure à suivre est la suivante:

1. dans la classification où survient la mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté en sera affecté;
2. l'employeur avise le salarié affecté par cette mise à pied ainsi que le syndicat;
3. dans les deux (2) jours de l'avis mentionné au paragraphe précédent, le salarié affecté par la mise à pied doit se prévaloir du paragraphe 4 ci-après, à défaut de quoi il est considéré comme définitivement mis à pied et l'employeur lui donne alors un avis écrit à cet effet;
4. le salarié déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être réplacé dans une autre classification, aux dépens du salarié de cette autre classification ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition, toutefois, que ledit salarié ait plus d'ancienneté et soit apte à accomplir les exigences normales de la tâche.

Chaque salarié ainsi déplacé, dans le cas d'une mise à pied, peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite ci-haut, pourvu qu'il y ait un salarié d'une autre classification dont l'ancienneté est inférieure à la sienne;

5. le salarié affecté à une autre classification, en vertu des paragraphes précédents, ne subira aucune diminution de salaire. En outre, il transporte à son nouvel emploi l'ancienneté acquise au service de l'employeur.

M. A

*M. J.C.
b.k.v.
enr.*

- 14.02 6. le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté dans la mesure où elles sont applicables.

ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 Le nombre d'heures de la semaine de travail pour chacun des salariés assujettis à la présente convention sera le suivant:

- infirmières licenciées: 40 heures
- infirmières auxiliaires: 40 heures
- préposés aux bénéficiaires: 37 heures et demie
- préposés à l'entretien ménager: 37 heures et demie
- préposés à la cafétéria: 38 heures et trois quarts
- cuisinier: 32 heures et demie
- aide-cuisinier: 32 heures et demie
- concierge: 38 heures et trois quarts
- buandier: 37 heures et demie
- commis de bureau: 37 heures et demie

15.02 Le nombre d'heures indiqué pour chaque titre d'emploi sera réparti de la façon suivante:

- la semaine régulière des salariés travaillant 40 heures est répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures;
- la semaine régulière des salariés travaillant 38 heures et trois quarts est répartie sur cinq (5) jours de 7 heures et trois quarts;
- la semaine régulière des salariés travaillant 37 heures et demie est répartie sur cinq (5) jours de 7 heures et quart;
- la semaine régulière des salariés travaillant 32 heures et demie est répartie sur cinq (5) jours de 6 heures et demie.

M. B. *M. Jc.*
6.R.V.
M.R.

15.03 Les infirmières licenciées, infirmières auxiliaires et préposés aux bénéficiaires seront assignés par l'employeur à l'un des quarts suivants:

- jour: 7:30 heures à 15:30 heures
- soir: 15:30 heures à 23:30 heures
- nuit: 23:30 heures à 7:30 heures.

15.04 Les parties reconnaissent que bien que les salariés affectés aux différentes classifications d'emploi accomplissent des tâches de titres d'emploi différents, ils acceptent néanmoins que les titres d'emploi "préposé à l'entretien ménager", "préposé à la cafétéria", "cuisinier", "aide-cuisinier", "buandier" et "commis de bureau" soient des postes fusionnés et que par conséquent, les salariés classifiés dans l'un ou l'autre de ces titres d'emploi pourront être appelés à exercer des tâches qui relèvent des autres titres d'emploi. Cependant, le salarié qui effectue les tâches de plus d'un titre d'emploi recevra le plus élevé des salaires prévus des postes fusionnés.

15.05 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche (00h01) au samedi soir (24h00).

15.06 Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche.

15.07 Le temps alloué aux infirmières licenciées et infirmières auxiliaires pour le repas est de une (1) heures. Cette période sera payée, mais les salariés devront prendre leur repas à l'établissement et pourront être requis par l'employeur de travailler pendant leur heure de repas.

Pour tous les autres salariés, le temps alloué pour le repas sera de trente (30) minutes et le salarié ne sera pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

M. d.

*M. G.
B.R.V.
M.R.*

15.07 Pour répondre aux besoins de l'entreprise, l'employeur pourra exiger que les salariés soient divisés en deux (2) ou trois (3) groupes qui prendront leur période de repas du midi à des heures différentes entre 11:30 heures et 1:30 heures.

15.08 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée normale de travail.

Cependant, le salarié ne peut prendre sa période de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre afin de permettre aux salariés travaillant sur des quarts de soir ou de nuit, d'accoler leur période de repos à leur période de repas.

15.09 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les salariés de même titre d'emploi et de même département.

L'employeur accorde au salarié le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. Toutefois, le salarié a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de trois (3) semaines.

15.10 La cédule de travail est établie en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés. Elle est affichée aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.

15.11 L'employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins qu'il le fasse du consentement du ou des salarié(s) impliqué(s). Les salariés ne pourront déroger de la cédule établie, sauf avec le consentement de l'employeur.

M. A.

*M. J. A.
b.k.v.
m.R.*

- 15.12 A l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.
- 16.02 Tout travail exécuté par le salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.
- 16.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.
- 16.04 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées au taux de temps et demi de son salaire régulier.

ARTICLE 17 CONGES FERIES PAYES

- 17.01 L'employeur reconnaît et observe, durant la première année de la convention, neuf (9) congés fériés, durant la deuxième année de la convention, dix (10) congés fériés, durant la troisième année de la convention, onze (11) congés fériés, incluant deux institués ou à être institués par la loi ou par décret gouvernemental. Ces congés sont les suivants:

M. A. *M. G.C.*
b.k.v.
m.R.

- 17.01 - Jour de l'An;
- Jour de Pâques;
- St-Jean Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Jour de Noël.
- Jour de la "Relâche" désigné par l'organisation du Carnaval de Québec;
- Fête de Dollard des Ormeaux.

Pour la deuxième année de la convention, les dates anniversaires des salariés seront considérées comme congés fériés payés pour le salarié concerné.

Pour la troisième année de la convention collective, le 26 décembre sera un congé férié payé.

- 17.02 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.
- 17.03 Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour du congé férié.
- 17.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances, ou pendant une période de maladie n'excédant pas deux (2) mois, les salariés ne perdent pas ce congé férié.
- 17.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.
- 17.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même département.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

M. A.

*U. Sc.
L.R.V.
M.R.*

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

ARTICLE 18 CONGE ANNUEL (VACANCES)

- 18.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour de congé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, et quatre pour cent (4%) de son salaire brut gagné depuis les dernières vacances annuelles.

- 18.02 Pour les salariés ayant un (1) an et plus de service, les congés annuels seront les suivants:

PREMIERE ANNEE DE LA CONVENTION

Le salarié ayant un an et plus, mais moins de quatre (4) ans de service au 30 avril, a droit à deux (2) semaines de congé annuel et quatre pour cent (4%) de son salaire brut gagné pendant la période de référence définie à la clause 18.05 des présentes.

Le salarié ayant quatre (4) ans et plus, mais moins de huit (8) ans de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de congé annuel et six pour cent (6%) de son salaire brut gagné pendant la période de référence définie à la clause 18.05 des présentes.

Le salarié ayant huit (8) ans et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel et huit pour cent (8%) de son salaire brut gagné pendant la période de référence définie à la clause 18.05 des présentes.

DEUXIEME ANNEE DE LA CONVENTION

Le salarié ayant un an et plus, mais moins de trois (3) ans de service au 30 avril a droit à deux (2) semaines de congé annuel et quatre pour cent (4%) de son salaire brut gagné pendant la période de référence définie à la clause 18.05 des présentes.

Le salarié ayant trois (3) ans et plus, mais moins de sept (7) ans de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de congé annuel et six pour cent (6%) de son salaire brut gagné pendant la période de référence définie à la clause 18.05 des présentes.

M.A

*W. J.C.
b.k.v.
m.R.*

- 18.02 Le salarié ayant sept (7) ans et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel et huit pour cent (8%) de son salaire brut gagné pendant la période de référence définie à la clause 18.05 des présentes.

TROISIEME ANNEE DE LA CONVENTION

Le salarié ayant un an et plus, mais moins de trois (3) ans de service au 30 avril, a droit à deux (2) semaines de congé annuel et quatre pour cent (4%) de son salaire brut gagné pendant la période de référence définie à la clause 18.05 des présentes.

Le salarié ayant trois (3) ans et plus, mais moins de six (6) ans de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de congé annuel et six pour cent (6%) de son salaire brut gagné pendant la période de référence définie à la clause 18.05 des présentes.

Le salarié ayant six (6) ans et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel et huit pour cent (8%) de son salaire brut gagné pendant la période de référence définie à la clause 18.05 des présentes.

- 18.03 Pour les fins de l'application du présent article, l'expression "salaire brut gagné" inclura les primes et le temps supplémentaire payé au salarié, et le mot "salarié" désignera le salarié régulier à temps complet, sous réserve de l'application de la clause 23.10 de la présente convention.
- 18.04 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 18.05 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. Pour la première année de la convention (vacances annuelles 1982), la période de service sera du 1er novembre 1981 au 30 avril 1982.
- 18.06 La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre les vacances, et ce, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié.

M. a *M. J.C.*
b.R.
M.R.

- 18.07 Le salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raisons d'invalidité ou d'accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son employeur quarante-huit (48) heures avant la date fixée pour sa période de vacances.

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

- 18.08 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. Nonobstant l'ancienneté, les salariés réguliers à temps complet auront priorité sur les salariés réguliers à temps partiel quant au choix de leur période de vacances.

Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise des vacances doit en aviser l'employeur avant le 1er avril et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale.

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

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par titre d'emploi et par département.

- 18.09 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié, auquel cas l'employeur fourni par écrit au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus.

Il est loisible à deux (2) salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même département et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieure immédiat.

M. A. *M. J.C.*
B.R.V.
M.R.

18.07 Le salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raisons d'invalidité ou d'accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son employeur quarante-huit (48) heures avant la date fixée pour sa période de vacances.

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

18.08 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.

Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise des vacances doit en aviser l'employeur avant le 1er avril et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale.

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

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par titre d'emploi et par département.

18.09 Le congé annuel se prend de façon continue, 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.

Il est loisible à deux (2) salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même département et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat.

Am. a *M, J.C.*
G.R.V.
M.R.

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

18.11 Le paiement du congé annuel est remis au salarié sur des chèques préparés avec la dernière paye qui précède son départ en congé annuel. Les retenues normalement faites sont effectuées sur les chèques de paye du congé annuel.

18.12 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 19 AVANTAGES SOCIAUX

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

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

19.02 L'employeur accorde au salarié:

1. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, époux, épouse, enfant, grand-parents;
2. deux (2) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de sa bru et de son gendre;
3. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère.

M. a

*M. Jc.
b.r.v
m.R.*

19.03 Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 19.02 (1) et 19.02 (2) ont comme point de départ la date du décès.

Les congés mentionnés à l'alinéa 19.02 (3) se terminent le jour des funérailles.

Dans le cas des congés prévus à l'alinéa 19.02 (2), l'employeur convient d'accorder au salarié un congé sans solde pour permettre à ce dernier d'assister aux funérailles, dans le cas où celles-ci étaient retardées au-delà des trois (3) jours.

19.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 19.02, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

19.05 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation des faits.

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

19.07 L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande un congé sans solde pour motifs sérieux.

19.08 L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande un mois à l'avance, une semaine de congé sans solde lors de son mariage, et la journée de la célébration du mariage sera un congé avec solde.

M. A.

*M. J. R.
G. R. V.
M. R.*

19.09 Congé de maternité

- A. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve de l'alinéa "C" du présent paragraphe, doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la dix-huitième (18ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

- B. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant, mais elle devra cesser de travailler à compter du début du huitième (8ième) mois de sa grossesse (soixante (60) jours précédant la date probable de l'accouchement). Pour raison de grossesse, la salariée n'aura pas la faculté de réduire le nombre d'heures travaillées dans une semaine donnée.
- C. La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- D. Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

19.10 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 19.11, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie (s'il y a lieu);
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part (s'il y a lieu);
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

m.a *M.* *J.C.*
B.R.
M.R.

- 19.11 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

- 19.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 19.13 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^{ème}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins que l'employeur consente à prolonger le congé.

Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 19.14 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

- 19.15 Affectation provisoire

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à

M. a *U.* *g.c.*
b.r.v
m.R.

- 19.15 un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet, et l'employeur pourra acquiescer ou refuser la demande d'affectation temporaire en fonction des possibilités physiques de l'établissement.
Si l'employeur acquiesce la demande d'affectation provisoire, la salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste.
- 19.16 La salariée a également droit à un congé de maladie spécial, sans solde, dans les cas suivants:
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement dans le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
 - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, lorsqu'il n'est pas possible d'effectuer la visite en dehors des heures de travail normales.
- 19.17 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu des paragraphes 19.16 et 19.17, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 19.10, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 19.14. La salariée visée au paragraphe 19.16 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire (s'il y a lieu).

Am. a *W. J.C.*
B.R.V.
M.R.

19.18 Congés pour adoption

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

19.19 Congés sans traitement

Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.

ARTICLE 20 REGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

20.01 L'employeur est disposé à utiliser la possibilité de mettre en vigueur, à frais partagés avec les salariés, un régime d'assurance-salaire et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention.

20.02 A la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au salarié 0.7 jour ouvrable de congé de maladie.

20.03 Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie auxquels il a droit, selon le paragraphe 20.02, reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

20.04 Les jours de congé de maladie ne seront pas cumulatifs au-delà d'une période de douze (12) mois se terminant le 30 novembre de chaque année et le salarié ne pourra pas non plus empiéter sur les congés de maladie de l'année à venir.

M. a

*W. J.C.
b.R.V.
M.R.*

20.05 Durant les trois (3) premiers mois de son embauche, le salarié n'a droit à aucun congé de maladie payé. Cependant, les congés de maladie sont cumulatifs durant cette période.

20.06 Le salarié doit informer l'employeur de sa maladie, autant que possible, dans la première journée de son absence, pour avoir droit au paiement et à son retour au travail, se présenter au responsable du personnel ou son représentant.

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

ARTICLE 21 UNIFORMES

Les salariés devront se présenter au travail dans une tenue vestimentaire propre, différente de la tenue de ville habituelle, de préférence de couleur blanche.

Si l'employeur exige que les employés revêtent un uniforme d'un style, d'une coupe et d'un tissu particuliers, il devra fournir aux salariés les uniformes exigés.

ARTICLE 22 REPAS

22.01 Durant les heures de repas normales des pensionnaires de l'établissement, les salariés auront le droit de prendre leur repas à l'établissement. Le coût de chaque repas sera de 0,75\$.

22.02 Le salarié peut apporter son repas et il le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

M.A. *W. J.C.*
L.R.V.
M.R.

ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES

23.01 Sur le chèque de paie, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures régulières travaillées, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, les primes, le titre d'emploi, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

L'employeur communique au salarié sur demande de ce dernier, au bureau du personnel, le nombre de congés de maladie accumulés. Dans ce dernier cas, également, l'employeur avise le salarié le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés de maladie.

23.02 Le salaire est distribué le jeudi, à tous les deux (2) semaines, selon le régime établi dans l'établissement, à tous les salariés régis par l'accréditation. Lorsque les jours fériés prévus au paragraphe 17.01 tombent le jeudi, le salaire est distribué le mercredi, aussitôt que possible.

23.03 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur est effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il peut récupérer:

- a) quarante dollars (40,00\$) par semaine dans le cas d'un célibataire;
- b) soixante dollars (60,00\$) par semaine, plus dix dollars (10,00\$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3ième), dans le cas d'un salarié ayant des personnes à charge.

2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

Mia

*M. J.C.
B.R.V.
M.R.*

23.03 Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur au salarié.

23.04 Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariées de la liste de rappel.

23.05 Le salarié qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 23.04 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'il l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

23.06 L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, sa paie y incluant ses bénéfices marginaux.

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

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

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

23.10 Le salaire du salarié régulier à temps partiel est calculé et payé au prorata de ses heures travaillées, selon les échelles de salaire prévues à la présente convention. De plus, les bénéfices marginaux du salarié régulier à temps partiel sont ceux mentionnés ci-dessous, payables sous forme de pourcentage (%) et versés sur chaque paie:

1. Vacances annuelles: 2% du salaire brut gagné pour chaque semaine de congé annuel à laquelle le salarié a droit, versé sur chaque paie.

M. a

*M. J.C.
B.R.V.
M.R.*

Le salarié régulier à temps partiel aura également droit à des vacances annuelles sans solde, dont le quantum sera calculé selon les modalités prévues à la clause 18.02 de la présente convention.

2. Congés fériés payés: 4,5% du salaire brut gagné, versé sur chaque paie.
3. Congés de maladie: 4% du salaire brut gagné, versé sur chaque paie.

ARTICLE 24 CONTRAT D'ENTREPRISE (contrat à forfait)

Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les salariés couverts par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses salariés, comme suit:

1. aviser le tiers de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu;
2. ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;
3. tout changement aux conditions de travail d'un salarié affecté par suite de ce contrat, doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.

ARTICLE 25 PRIMES

Le salarié faisant tout son service entre 15:30 heures et 7:30 heures reçoit, chaque fois, en plus de son salaire, une prime de 1,50\$ par quart de travail.

ARTICLE 26 COMITE DE BIEN-ETRE DES SALARIES

- 26.01 Un comité de bien-être des salariés est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.

M. a

*M. J.C.
B.R.V.
M.R.*

- 26.02 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des salariés relatives au fardeau de leurs tâches ou toute autre question reliée directement au fardeau de leurs tâches.
- 26.03 Le salarié qui se croit lésé porte plainte par écrit au comité de bien-être.
- Si plusieurs salariés collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.
- Dans chacun des cas, le plaignant transmet à l'employeur copie de sa plainte.
- 26.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité en donne un préavis d'au moins quinze (15) jours à l'autre partie.
- 26.05 Si, à la suite du préavis susmentionné, le comité ne se réunit pas, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la date mentionnée à l'avis de réunion prévu au paragraphe précédent, demander l'arbitrage du litige. Et alors, la procédure prévue au paragraphe 11.07 s'applique.
- 26.06 Si le comité en vient à une entente, sa décision est exécutoire.
- Par ailleurs, si le comité n'en vient pas à une entente, le syndicat peut dans les trente (30) jours suivant la première rencontre du comité, demander l'arbitrage du litige. Et alors, la procédure prévue au paragraphe 11.07 s'applique.
- 26.07 Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

ma

W. G. C.
G. R. V.
M. R.

ARTICLE 27 ASSURANCE-RESPONSABILITE

Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance-responsabilité, le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 28 ALLOCATIONS DE DEPLACEMENTS

Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, il a droit aux allocations de déplacements remboursables selon les modalités suivantes:

Frais d'automobile

Lorsqu'il utilise sa propre automobile, le salarié reçoit 0,20\$ du mille parcouru.

ARTICLE 29 PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque le salarié dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, le salarié doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'incident.

ARTICLE 30 SECURITE ET SANTE

Les parties conviennent de former un comité local de sécurité et santé afin d'étudier les problèmes particuliers à l'établissement.

M. a

*W. J.C.
B.R.V.
M.R.*

ARTICLE 31 TRANSPORT DES BENEFICIAIRES

Le salarié chargé d'accompagner un bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1. Il est considéré à son travail pour tout le temps pendant lequel il accompagne le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Il doit être rémunéré alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.
2. Une fois qu'il a laissé le bénéficiaire, il doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur.
3. Il est considéré pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Il est alors rémunéré suivant la présente convention collective.
4. L'établissement rembourse au salarié ses frais de déplacement sur présentation des pièces justificatives, et ce selon les normes énoncées à l'article 28.

ARTICLE 32 ACTIVITES A L'EXTERIEUR DE L'ETABLISSEMENT AVEC LES BENEFICIAIRES

Les conditions de travail particulières applicables au salarié appelé à accompagner les bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'arrangement au niveau local.

ARTICLE 33 ECHELLES DE SALAIRE

- 33.01 Les échelles de salaire dans les diverses classifications prévues dans la présente convention apparaissent à l'annexe "A" des présentes.

M. a *W. J. G.*
C.R.V.
M.R.

33.02 L'horaire des heures de travail pour chaque classification apparaît à l'annexe "B" des présentes.

ARTICLE 34 DUREE ET RETROACTIVITE

34.01 La présente convention collective sera en vigueur du 1er août 1981 au 31 juillet 1984.

34.02 L'employeur s'engage à payer à chaque salarié qui est à son emploi à la date de la signature de la présente convention collective un montant forfaitaire rétroactif de 0,75\$ l'heure pour chaque heure travaillée au service de l'employeur du 1er mai au 31 juillet 1981. Ce montant sera versé à chaque salarié au plus tard quinze (15) jours après la signature de la présente convention.

SIGNEE A QUEBEC, ce 19ièmè jour de novembre 1981.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 FTQ.QFL, SYNDICAT, par:

L'ASILE DES DAMES PROTESTANTES
DE QUEBEC et/ou THE LADIES'
PROTESTANT HOME OF QUEBEC,
EMPLOYEUR, par:

[Signature]

Marion Rouks (per. S.P.A.)

M. Marie-Maxthe Asselin

G.R. Limer (per S.P.H.)

Judy Coleman

M. a

*M. J.C.
G.R.V.
M.R.*

ANNEXE " A "

A.1 Titres d'emploi et salaires

	<u>1^{ière} année</u>	<u>2^{ième} année</u>	<u>3^{ième} année</u>
	\$	\$	\$
Infirmière licenciée 3 ^{ième} échelon	9,20	10,12	11,13
Infirmière licenciée 2 ^{ième} échelon	7,76	8,53	9,38
Infirmière licenciée 1 ^{er} échelon	6,32	6,95	7,64
Infirmière auxiliaire 3 ^{ième} échelon	7,00	7,70	8,47
Infirmière auxiliaire 2 ^{ième} échelon	6,36	6,99	7,68
Infirmière auxiliaire 1 ^{er} échelon	5,38	5,91	6,50
Préposé aux bénéficiaires 3 ^{ième} échelon	6,05	6,65	7,31
Préposé aux bénéficiaires 2 ^{ième} échelon	5,14	5,65	6,21
Préposé aux bénéficiaires 1 ^{er} échelon	4,23	4,65	5,11
Préposé à l'entretien ménager	5,00	5,50	6,16
Préposé à la cafétéria	5,00	5,50	6,16
Cuisinier	6,77	7,44	8,33
Aide-cuisinier	5,00	5,50	6,16
Concierge	5,15	5,66	6,33
Buandier	5,39	5,92	6,63
Commis de bureau	5,23	5,75	6,44

M.A.
M. G.C.
G.R.V.
M.R.

A.2 Définition des échelons

3ième échelon: Un salarié qui est au service de l'employeur, de façon continue, depuis plus de trois (3) ans.

2ième échelon: Un salarié qui est au service de l'employeur, de façon continue, depuis plus de deux (2) ans.

1er échelon: Un salarié ayant moins de deux (2) ans de service continu.

Les salariés passeront d'un échelon inférieur à un échelon supérieur à la date où les salaires prévus pour la deuxième et troisième année entreront en vigueur.

A.3

A l'exception de l'infirmière licenciée et de l'infirmière auxiliaire, le salarié ne sera pas rémunéré pour le temps alloué pour son repas.

A.4

L'employeur se réserve le droit d'établir de nouveaux titres d'emploi lorsqu'il le jugera nécessaire.

M-a

*N. J. e.
b.R.V.
M.R.*

A N N E X E " B "

HORAIRE DES HEURES DE TRAVAIL

HORAIRE

Infirmières licenciées:

40 heures par semaine,
1 heure pour repas payée,
deux (2) périodes de repos de
quinze (15) minutes chacune.

Jour: 7h30 - 15h30

Soir: 15h30 - 23h30

Nuit: 23h30 - 7h30

Période de repos: 8h30 - 8h45
13h30 - 13h45

Infirmières auxiliaires:

40 heures par semaine,
1 heure pour repas payée,
deux (2) périodes de repos de
quinze (15) minutes chacune.

Jour: 7h30 - 15h30

Soir: 15h30 - 23h30

Nuit: 23h30 - 7h30

Période de repos: 8h30 - 8h45
13h30 - 13h45

Préposés aux bénéficiaires:

37½ heures par semaine,
½ heure pour repas non payée,
deux (2) périodes de repos de
quinze (15) minutes chacune.

Jour: 7h30 - 15h30

Soir: 15h30 - 23h30

Nuit: 23h30 - 7h30

Périodes de repos: 8h30 - 8h45
13h30 - 13h45

Préposés à l'entretien ménager:

37½ heures par semaine,
½ heure pour repas non payée,
une (1) période de repos de
quinze (15) minutes chacune.

9h00 - 14h00

Période de repos: 11h00 - 11h15

m.a

*J.C.
L.R.V.
M.A.*

HORAIRE

Préposés à la cafétéria:

38 $\frac{1}{2}$ heures par semaine,
 $\frac{1}{2}$ heure pour repas, non payée,
une (1) période de repos de
quinze (15) minutes.

7h00 - 8h30

9h00 - 12h30

13h00 - 13h45

16h15 - 18h00

Période de repos: 11h00 - 11h15

Cuisinier

32 $\frac{1}{2}$ heures par semaine,
 $\frac{1}{2}$ heure pour repas, non payée,
deux (2) périodes de repos de
quinze (15) minutes chacune.

Pour un des cuisiniers: 6h30 - 13h30

Période de repos: 8h30 - 8h45

Pour l'autre cuisinier: 8h00 - 13h30

16h00 - 17h30

Période de repos: 11h00 - 11h15

Aide-cuisinier

32 $\frac{1}{2}$ heures par semaine,
 $\frac{1}{2}$ heure pour repas, non payée,
deux (2) périodes de repos de
quinze (15) minutes chacune.

9h00 - 13h30

16h00 - 17h30

Période de repos: 8h30 - 8h45

11h00 - 11h15

Concierge:

38 $\frac{1}{2}$ heures par semaine,
 $\frac{1}{2}$ heure pour repas, non payée,
deux (2) périodes de repos de
quinze (15) minutes chacune.

8h00 - 16h15

Période de repos: 11h00 - 11h15

13h30 - 13h45

Buandier:

37 $\frac{1}{2}$ heures par semaine,
 $\frac{1}{2}$ heure pour repas, non payée,
deux (2) périodes de repos de
quinze (15) minutes chacune.

7h00 - 15h00

Période de repos: 11h00 - 11h15

13h30 - 13h45

M. a.
M. J. L.
C. R. V.
M. R.

HORAIRE

Commis de bureau:

37½ heures par semaine,
½ heure pour repas, non payée,
deux (2) périodes de repos de
quinze (15) minutes chacune.

8h00 - 16h00

Période de repos: 11h00 - 11h15
15h00 - 15h15

m. a. *W. J.C.*
l.R.V.
m.R.