18856-01

1 convention
1 entente

MEMOIRE D'ENTENTE

INTERVENU

ENTRE

LE COMITE PATRONAL DE NEGOCIATION DU SECTEUR
DES AFFAIRES SOCIALES

REPRESENTANT UN GROUPE D'ETABLISSEMENTS MEMBRES

DE

L'ASSOCIATION DES CENTRES D'ACCUEIL DU QUEBEC

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN READAPTATION

DES LAURENTIDES - LANAUDIERES

16 décembre 1980

REÇU
JUIN 18 1981
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

MEMOIRE D'ENTENTE

INTERVENU

ENTRE

LE COMITE PATRONAL DE NEGOCIATION DU SECTEUR
DES AFFAIRES SOCIALES

REPRESENTANT UN GROUPE D'ETABLISSEMENTS MEMBRES

DE

L'ASSOCIATION DES CENTRES D'ACCUEIL DU QUEBEC

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN READAPTATION

DES LAURENTIDES - LANAUDIERES

16 décembre 1980

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	Définitions et affectation de travail	1
2	Objet	11
3	Dispositions générales	11
4	Droits de la direction	12
5	Reconnaissance syndicale	12
6	Régime syndical	14
7	Retenues syndicales	15
8	Affichage d'avis	16
9	Liberté d'action syndicale	16
10	Règlement des litiges	17
11	Arbitrage	19
12	Ancienneté	22
13	Mutations volontaires	26
14	Procédure de mise à pied	30
15	Sécurité d'emploi	34
16	Années d'expérience antérieure	45
17	Heures et semaine de travail	45
18	Temps supplémentaire	50
19	Congés fériés payés	52
20	Congé annuel (vacances)	53
21	Droits parentaux et avantages sociaux	58

TABLE DES MATIERES (suite)

ARTICLE	TITRE	PAGE
22	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire	73
23	Régime de retraite	89
24	Uniformes	90
25	Pension, vestiaire et salle d'habillage	91
26	Paiement des salaires	91
27	Protection des privilèges acquis	94
28	Contrat d'entreprise (Contrat à forfait)	95
29	Prime d'ancienneté	95
30	Prime de chef d'équipe et d'assistant chef d'équipe	96
31	Prime de soir et de nuit	97
32	Prime d'heures brisées	98
33	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les bénéficiaires	99
34	Récupération scolaire et congé sans solde pour étude	99
35	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire locale et régionale, ou dans une université	100
36	Assurance-responsabilité	102
37	Allocations de déplacements	103
38	Formation	106
39	Transport des bénéficiaires	112
40	Sécurité santé	113

TABLE DES MATIERES (suite)

ARTICLE	TITRE	PAGE
41	Perte ou destruction de biens personnels	114
42	Comité de négociation des emplois non prévus	115
43	Taux de redressement - taux minimum d'augmentation - restauration des échelles en fin de convention - protection du revenu - primes et suppléments de salaire	116
44	Règles d'application des échelles de salaire	132
45	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaires	137
46	Durée et rétroactivité	149
ANNEXE		
"A"	Conditions particulières aux éducateurs	153
"B"	Frais de déménagement	157
"C"	Annexe relative au régime de retraite	161
Lettre d'entente No. 1 relative aux droits parentaux		163
Lettre d'entente No. 2 relative à la sécurité santé		165
Lettre d'entente No. 3 relative à l'assurance-salaire		166
Lettre d'entente No. 4 relative à la signature locale		167

ARTICLE 1 DEFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL

1.01 "Salarié"

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 de la présente convention.

1.02 Salarié régulier à temps complet:

Le terme "salarié régulier à temps complet" désigne le salarié qui travaille habituellement le nombre d'heures hebdomadaires prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

1.03 Salarié régulier à temps partiel:

Le terme "salarié régulier à temps partiel" désigne le salarié qui travaille habituellement un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. Le salarié à temps partiel qui travaille occasionnellement. Le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de temps partiel.

1.04 Salarié temporaire:

Le terme "salarié temporaire" désigne tout salarié dont les services sont retenus pour une période déterminée.

1.05 "Promotion"

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

1.06 "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.

1.07 "Rétrogradation"

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

1.08 "Déplacement"

Désigne la mutation d'un salarié exigée par l'employeur.

1.09 "Conjoint"

S'entend au sens du paragraphe 22.02 (i) de la présente convention.

SECTION A PERIODE DE PROBATION

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

La période de probation est de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli cent vingt (120) jours de travail.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du cent quatre vingt et unième (181e) jour de calendrier ou du cent vingt et unième (121e) jour de travail, selon le cas. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

Si l'employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

SECTION B NOTION DE POSTE

1.11 Poste

"Poste" désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à l'article 45 et aux articles correspondants des annexes ainsi qu'aux ententes annexées à la convention et touchant des titres d'emploi, à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée.

Le service s'entend au sens du budget de l'établissement. Pour fins d'application de la présente convention, un atelier de travail où s'exerce l'ensemble des activités de réadaptation équivaut à un service.

1.12 Poste fusionné

Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi à l'intérieur d'un ou plusieurs services où cette affectation est assumée.

1.13 Le salarié n'est pas tenu d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste doivent être accomplies et peuvent l'être sans surcharge de travail par un seul salarié.

1.14 Aucune fusion de poste ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied.

1.15 Pour procéder à la création d'un poste fusionné, l'employeur doit en aviser le syndicat par écrit.

A compter de la réception de cet avis, les parties disposent d'un délai de trente (30) jours pour en arriver à un accord.

A défaut d'accord dans le délai ci-haut mentionné, l'employeur avise le syndicat de sa décision et celui-ci peut la contester par grief dans les trente (30) jours subséquents.

(...suite)

En cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

1.16 La décision de l'employeur n'est applicable que lorsque le tribunal en a décidé.

SECTION C POSTE TEMPORAIREMENT DEPOURVU DE SON TITULAIRE

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

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)
- congés fériés
- congé maternité
- maladie ou accident
- activités syndicales
- congés pour études avec ou sans solde
- période d'affichage prévue à l'article 13
- congés sociaux
- congés sans solde
- période durant laquelle l'établissement attend le salarié du S.P.A.S.

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

4) Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas le combler, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

SECTION D EQUIPE DE REMPLACEMENT

1.18 L'équipe de remplacement est constituée par les salariés qui ont été effectivement mis à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à l'article 15.03.

1.19 L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des absences prévues au paragraphe 1.17, sous paragraphe 2), pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

1.20 Pour ces fins, les salariés inscrits sur l'équipe de remplacement sont assignés prioritairement aux salariés de la liste de rappel.

1.21 L'assignation des salariés de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans des postes comparables.

1.22 Les salariés de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.

SECTION E LISTE DE RAPPEL

1.23 La liste de rappel comprend:

a) les salariés réguliers qui ont été effectivement mis à pied, autres que ceux visés au paragraphe 15.03;

b) les salariés réguliers à temps partiel qui ont exprimé une disponibilité par écrit en sus du poste qu'ils détiennent;

c) les salariés temporaires qui ont exprimé par écrit une disponibilité;

d) les salariés réguliers à temps complet qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, ils conservent leur ancienneté. Cependant, ces salariés ne peuvent se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 13) et au bumping prévus au paragraphe 1.33 avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

1.24 Les salariés de la liste de rappel sont des salariés temporaires.

1.25 L'Employeur communique aux salariés de la liste de disponibilité, ses critères de disponibilité minimale ainsi que la procédure établie pour en garantir l'observance. Ces informations sont transmises au Syndicat.

1.26 "Le salarié doit exprimer sa disponibilité par écrit". Il est loisible à un salarié de modifier sa disponibilité une fois par tranche de trois (3) mois en autant que cette nouvelle disponibilité soit compatible avec les besoins de remplacement de l'Employeur.

1.27 Un salarié qui n'est pas disponible pendant une période de moins de douze (12) mois doit en aviser par écrit l'employeur. Pour être réinscrit sur la liste de rappel le salarié réexprime sa disponibilité par écrit.

1.28 Le salarié qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

1.29 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des srucroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieur à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour tout autre raison convenue entre les parties.

1.30 L'employeur n'est tenu de rappeler un salarié inscrit sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.

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

1) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Un salarié peut être inscrit pour plus d'un titre d'emploi.

(...suite)

2) 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.

3) Le rappel se fait par téléphone ou messager "interne" et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.

4) Si le salarié refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite.

1.32 Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'employeur 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 1.29 des particularités suivantes:

a) l'identité du poste;
b) le nom du titulaire (s'il y a lieu);
c) la durée probable de l'emploi;
d) le salaire.

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

De plus, dans tous les cas, l'employeur fait parvenir au syndicat ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie.

1.33 Le salarié qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.29 d'une durée inférieure à six (6) mois, ne reçoit pas de préavis de mise à pied. Le salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) de l'article 14, mais son nom est inscrit sur la liste de rappel.

1.34 Il est convenu que le rappel d'un salarié selon les dispositions de la présente section ne constitue pas un rappel au sens de l'article 18 (Temps supplémentaire).

1.35 L'employeur n'est pas tenu de considérer le salarié de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où il est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque le salarié de la liste de rappel effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

SECTION F DEPLACEMENT

1.36 En aucun cas, le salarié n'est tenu d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre; dans chacun de ces cas, le salarié ne subit alors aucune diminution de salaire:

1) Dans un cas fortuit ou de force majeure.

   Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté.

2) Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé.

   Dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer un salarié si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

   Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail.

   L'employeur convient également que la même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive.

3) Dans le cas du salarié qui, après avis, sera mis à pied.

4) Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de vacances, en raison de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des bénéficiaires; telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois.

(...suite)

1.36 4) A l'occasion de ces déplacements temporaires, l'employeur affiche une liste des postes disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les salariés y inscrivent leur préférence dans l'ordre de leur ancienneté. Dans l'éventualité où certains salariés n'expriment aucun choix, l'employeur procède au déplacement des salariés en commençant par le moins ancien, ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

5) Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'un ou de plusieurs salariés.

SECTION G RECOURS EN CAS D'ABOLITION DE POSTE

1.37 Lorsqu'un salarié estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, il peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le syndicat de l'avis d'abolition, en saisir par écrit le comité de tâches prévu ci-après et en demander sa convocation.

1.38 Pour fin d'application de la présente section, un comité des tâches est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.

1.39 Ce comité se compose d'au plus un (1) membre désigné par l'employeur et d'au plus un (1) membre désigné par le syndicat.

1.40 Dans les cinq (5) jours de la réception de la demande de convocation le comité des tâches se réunit et procède à l'étude du cas.

1.41 Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'un salarié et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs salariés. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

1.42 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'employeur le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu au paragraphe 1.41 le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

1.43 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, à défaut par une demande adressée au Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre, afin que le ministre nomme un arbitre à même la liste annotée des arbitres.

1.44 L'audition est tenue devant un arbitre unique.

1.45 Le tribunal d'arbitrage détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur.

1.46 Le tribunal dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

1.47 A la demande du syndicat, le tribunal doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Si non, le tribunal décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

1.48 Aux fins d'application de la présente section la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

1.49 Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 2 OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet d'une part d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, d'autre part de déterminer pour ces derniers de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

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 prend les mesures nécessaires 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 civil, 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.

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 aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

3.04 La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille.

3.05 Le salarié qui est membre du conseil d'administration d'un conseil régional de la santé et des services sociaux, est libéré sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration du CRSSS, après demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Après demande à son supérieur immédiat, le salarié qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libéré sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

3.06 Il est entendu que pour fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les bénéficiaires sont appelés, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue d'orienter les bénéficiaires vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier de travail.

Aucun salarié ne peut être mis à pied ou déplacé, directement ou indirectement, si du travail normalement exécuté par des salariés est effectué par des bénéficiaires.

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 RECONNAISSANCE SYNDICALE

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 du syndicat.

5.04 Dossier

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:

- le formulaire de demande d'emploi
- le formulaire d'embauchage
- toute autorisation de déduction
- les demandes de promotion, transfert, rétrogradation
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience
- rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel
- copie des rapports disciplinaires
- copie des rapports d'accident de travail.

5.05 Mesures disciplinaires

L'employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe précédent.

5.06 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

5.07 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.

5.08 Démission

Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

5.09 Aveu

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

1- d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat;

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

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 deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. A l'embauche l'employeur informe le salarié de cette disposition.

6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste sousmis aux stipulations de l'article 7 (Retenues syndicales).

ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

7.01 L'employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié ayant dix (10) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une fois par période comptable (minimum douze (12) périodes par année) 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.

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 jsuqu'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.

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

7.04 L'employeur fournit au syndicat une fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants: date d'embauchage, adresse, titre d'emploi, service, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance-sociale,

(...suite)

statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départis. La liste des départs doit inclure le service où travaillait le salarié.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux.

8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

8.03 L'emplacement du ou des tableaux fera l'objet d'arrangement local dans les cinquante (50) jours de la signature de la convention.

ARTICLE 9 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

9.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).

Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

9.02 Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

9.03 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.

9.04 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés, pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

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

9.06 Le représentant du syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

9.07 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.

9.08 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint formé d'un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part et de représentants syndicaux d'autre part, de même que le salarié appelé par le comité à participer à ces travaux, a le droit sur avis à son employeur de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

9.09 L'employeur libère, sans perte de salaire, un salarié désigné par le syndicat, aux fins d'assister à toutes les séances de négociation locale.

9.10 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.

ARTICLE 10 REGLEMENT DES LITIGES

Dans les cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail des salariés, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

10.01 Tout salarié, seul ou accompagné d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurence du fait qui donne lieu au grief le soumet par écrit à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place du salarié à moins que celui-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

10.02 Cependant, le salarié a un délai de six (6) mois de l'occurence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:

1- Années d'expérience antérieure
2- Salaires et titres d'emploi
3- Primes
4- Quantum de la prestation d'assurance-salaire.

10.03 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

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

10.05 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

10.06 Le salarié qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.01, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Toutefois, avant d'entreprendre la procédure prévue à l'alinéa précédent, les parties doivent se rencontrer pour tenter d'en arriver à un règlement.

Si au moment de l'arbitrage, la rencontre préalable n'a pas eu lieu, l'arbitre unique, peut exiger des parties une telle rencontre, sans toutefois, reporter l'audition.

11.02 Les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure régulière ou à défaut selon la procédure sommaire d'arbitrage. Cependant, dans les cas de congédiements, les parties procèdent selon la procédure régulière.

11.03 L'arbitrage a lieu à l'établissement, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.

Procédure sommaire

11.04 L'audition est tenue devant un arbitre unique choisi par les parties au niveau local. A défaut d'entente, l'une ou l'autre partie, peut demander au Ministre du Travail et de la Main d'oeuvre de nommer un arbitre à même la liste annotée d'arbitres.

11.05 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une journée par grief.

11.06 L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

11.07 Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition sauf la jurisprudence et ceci, dans un délai maximum de cinq (5) jours.

11.08 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où il a accepté d'agir et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

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

11.10 L'arbitre choisi ou nommé selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs de l'arbitre choisi selon la procédure régulière.

Procédure régulière

11.11 Les parties procèdent devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. A défaut d'entente, l'une ou l'autre partie, peut demander au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer un arbitre à même la liste annotée d'arbitres.

11.12 L'une ou l'autre partie peut soumettre un grief en arbitrage par l'envoi d'un avis à l'autre partie.

11.13 Sauf entente contraire, l'arbitre unique doit tenir la première séance d'audition dans les soixante (60) jours de la nomination de l'arbitre unique. L'arbitre unique peut procéder "ex parte" si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, à moins qu'elle ait des raisons jugées valables par l'arbitre.

11.14 L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de l'audition.

11.15 Si l'arbitre 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 la date où cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

11.16 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

11.17 L'arbitre décide suivant la preuve de la date où le salarié a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.

11.18 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

11.19 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.20 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre unique nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

1) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
2) maintenir la mesure disciplinaire;
3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

11.21 L'arbitre possède tous les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un conseil d'arbitrage.

11.22 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

11.23 Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

Fardeau de tâches

11.24 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation; le choix des moyens appartient uniquement à l'employeur.

11.25 Lorsque le grief comporte une réclamation, pour une somme d'argent, le syndicat peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief 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 est adressé à l'arbitre afin de lui soumettre 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.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

12.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié régulier à temps complet, au salarié régulier à temps partiel et au salarié temporaire. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures travaillées par rapport au nombre d'heures prévues à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, que le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.

12.02 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues à la présente convention collective.

Cependant le salarié temporaire ne peut utiliser l'ancienneté mentionnée au paragraphe précédent que pour les postes affichés alors qu'il est en période d'emploi; dans ce seul cas, cette ancienneté est opposable à celle des salariés réguliers.

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

Acquisition

12.04 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

12.05 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié régulier à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.06 Une fois sa période de probation terminée, le salarié régulier à temps partiel ou temporaire a acquis cent quatre vingt (180) jours de calendrier d'ancienneté.

12.07 L'ancienneté du salarié à temps partiel et du salarié temporaire est computée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

12.08 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié régulier à temps complet et celle d'un salarié régulier à temps partiel ou d'un salarié temporaire, les jours de travail de ces derniers sont convertis en années et en jours de calendrier selon la règle ci-dessous prévue:

- 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;

- 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.

12.09 En aucun cas, un salarié régulier à temps partiel ou un salarié temporaire ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié régulier à temps complet, à l'intérieur de la même période.

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

1- mis à pied, dans le cas du salarié bénéficiant des dispositions de l'article 15.03;

2- mis à pied, pendant douze (12) mois dans le cas du salarié qui ne bénéficie pas des dispositions de l'article 15.03;

3- absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

4- absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail;

5- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;

6- congé de maternité prévu à la présente convention.

12.11 Le salarié régulier 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 computés au fur et à mesure.

12.12 Le salarié conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

Perte

12.13 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 du présent alinéa.

3. Renvoi.

4. Mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les salariés bénéficiant des dispositions de l'article 15.03.

5. Absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

12.14 Le salarié perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

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

12.16 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, et par la suite, chaque année, au plus tard au premier (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
- date d'entrée
- service
- titre d'emploi
- salaire
- numéro d'assurance-sociale
- numéro d'employé
- statut (temps complet, partiel)
- ancienneté

12.17 Cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60)jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé peut demander à l'employeur la correction de la liste. Dans le cas de correction de la liste par l'employeur celui-ci avise le syndicat et le salarié.

A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du présent paragraphe, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

1- prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 1979;

2- acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

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 sept (7) jours; l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

13.02 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;

4) la période d'affichage;

5) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel).

L'affichage peut comporter également, à titre purement indicatif:

1) le quart de travail;

2) toute autre indication susceptible de renseigner les salariés quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste établi conformément aux dispositions de la section B de l'article 1.

13.03 Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

13.04 Un salarié régulier à temps complet qui désire devenir un salarié régulier à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article.

Le salarié qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et conserve son ancienneté.

13.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire.

Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.

A la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

13.06 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

13.07 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

13.08 Dans chaque établissement, un registre des postes est établi sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur les modalités d'opération d'un tel registre, y compris la transmission de l'inscription au syndicat.

13.09 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.

13.10 Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.11 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.

13.12 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits au registre des postes.

13.13 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'initiation et 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 le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

13.15 Le salarié promu reçoit au départ, dans 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.

Si dans les douze (12) mois de sa promotion le salarié reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il a quitté, il reçoit à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il a quitté.

13.16 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.

13.17 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.

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

13.19 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, le salarié bénéficie s'il y a lieu, des dispositions de l'article 16 (Années d'expérience antérieure).

13.20 Poste réservé

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

13.21 Le salarié qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régi par la convention collective.

Cependant, la décision de l'employeur de le retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 14 PROCEDURE DE MISE A PIED

I) MESURES SPECIALES

14.01 CHANGEMENT D'OEUVRE AVEC CREATION D'UN NOUVEL ETABLISSEMENT (QU'IL S'AGISSE OU NON D'UNE NOUVELLE ENTITE JURIDIQUE).

La procédure prévue à ce paragraphe s'applique lorsque l'employeur change l'oeuvre poursuivie par l'établissement et que d'autre part, un autre établissement est créé simultanément pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par l'établissement qui a changé d'oeuvre.

Tant qu'il se trouve des emplois vacants dans le même titre d'emploi, les salariés devront choisir entre conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre, ou aller travailler dans un titre d'emploi identique dans le nouvel établissement. A défaut d'avoir exercé ce choix, ils seront réputés avoir démissionné. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les salariés qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, prévue aux paragraphes 14.07 à 14.13 inclusivement. A défaut de ce faire, ils seront réputés avoir démissionné.

Si à la suite de ce déplacement, des salariés bénéficiant des dispositions du praragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mis à pied, ces derniers seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

14.02 FERMETURE D'UN OU PLUSIEURS SERVICES AVEC CREATION OU INTEGRATION DE CE OU CES SERVICES DANS UN AUTRE ETABLISSEMENT, DE MEME QUE LA FERMETURE D'UN ETABLISSEMENT ET LA CREATION D'UN AUTRE ETABLISSEMENT (QU'IL S'AGISSE OU NON D'UNE NOUVELLE ENTITE JURIDIQUE).

La procédure prévue à ce paragraphe s'applique lorsque l'employeur ferme un ou plusieurs services et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés. Les salariés travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférés dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le titre d'emploi est inférieur au nombre de salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariés ayant le plus d'ancienneté; s'ils refusent, ils seront réputés avoir démissionné volontairement. Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariés devront se prévaloir du mécanisme de mise à pied prévu aux paragraphes 14.07 à 14.13 inclusivement, sinon ils seront réputés avoir démissionné. Si à la suite de ce déplacement, des salariés bénéficiant des dispositions des paragraphes 15.02 ou 15.03 sont effectivement mis à pied, ces derniers seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

La procédure prévue à l'alinéa précédent s'applique aussi lorsqu'un établissement cesse d'opérer et qu'un autre est créé simultanément pour assumer la même vocation auprès de la même population.

14.03 L'établissement qui assume un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariés d'un ou des services qui ferment, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

14.04 Pour les fins d'application des paragraphes précédents, le mot "service" comprend un atelier de travail.

14.05 Dans le cas de fermeture totale d'un établissement, de changement d'oeuvre, de fermeture d'un ou plusieurs services, l'employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de Placement, au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et au salarié. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des salariés. Le salarié affecté par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

14.06 Dans le cas de diminution du nombre de postes, l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au syndicat.

II) PROCEDURE DE DEPLACEMENT (BUMPING)ET/OU MISE A PIED

14.07 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après.

1) Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un service donné, le salarié de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté.

2) Ce salarié peut déplacer (bumping) dans un autre service le salarié du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

3) Le salarié le moins ancien dans le titre d'emploi peut déplacer (bumping) dans un autre titre d'emploi le salarié ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relations avec la nature des fonctions.

Chaque salarié ainsi déplacé (bumping) peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

14.08 Le salarié à temps partiel, pour déplacer (bumping) un salarié à temps complet, doit accepter de devenir salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer (bumping) un salarié à temps partiel doit accepter de devenir salarié à temps partiel et dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.09 Un salarié à temps complet peut déplacer (bumping) plus d'un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il remplace (bumping) soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 17 (Heures et semaine de travail).

14.10 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) en vertu des paragraphes 14.07, 14.08 et 14.09 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

14.11 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

14.12 Le salaire d'un salarié affecté par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.14 à 13.19 inclusivement. En aucun cas, le salarié ne subit de diminution de salaire.

14.13 Si à la suite des déplacements occasionnés en vertu des paragraphes 14.07, 14.08 et 14.09 des salariés bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mis à pied, ces salariés seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

ARTICLE 15 SECURITE D'EMPLOI

15.01 Le salarié visé au paragraphe 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de déplacement (bumping) et/ou de mise à pied ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.02 Le salarié ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mis à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur des Affaires sociales. Son nom est inscrit sur la liste du Service de Placement des Affaires sociales (S.P.A.S.) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Ce salarié doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au syndicat.

Durant sa période d'attente pour le replacement, le salarié ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de vacances ou de jours fériés.

De plus, ce salarié ne reçoit aucune indemnité pendant cette période d'attente et il n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

15.03 Le salarié ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mis à pied est inscrit au S.P.A.S. et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'il n'aura pas été replacé dans un autre emploi dans le secteur des Affaires sociales suivant les procédures prévues au présent article.

Le régime de sécurité d'emploi comprend exclusivement les bénéfices suivants:

1. Une indemnité de mise à pied.

2. La continuité des avantages suivants:

a) régime uniforme d'assurance-vie
b) régime de base d'assurance-maladie
c) régime d'assurance-salaire
d) régime de retraite
e) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention et du présent article
f) régime de vacances
g) transfert de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel employeur, le cas échéant, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente.

h) les droits parentaux contenus aux articles 21.01 à 21.30

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi du salarié ou à son salaire hors échelon, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Advenant qu'une entente intervienne avec la Commission d'assurance-chômage, l'indemnité de mise à pied sera équivalente à la différence entre le salaire prévu pour le titre d'emploi du salarié, ou à son salaire hors échelon s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied et les prestations versées par la Commission d'assurance-chômage du Canada et/ou tout autre organisme semblable.

Dans ce cas, le salarié devrait faire personnellement une demande de prestation d'assurance-chômage et remplir toute formule en usage auprès de la Commission d'assurance-chômage et le Service de Placement des Affaires sociales.

L'indemnité est majorée suivant les dispositions de la clause de protection du revenu et de restauration des échelles (article 43) et est augmentée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle.

Le salarié à temps partiel reçoit durant la période où il n'a pas été replacé, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Le salarié visé au présent paragraphe est inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement où il est salarié conformément à l'article 1 section D (Equipement de remplacement). Lorsque ce salarié effectue un remplacement suivant les dispositions de l'article 1 section D, il bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

15.04 Pour fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi ou à la priorité d'emploi, l'ancienneté ne s'accumule pas dans les cas suivants:

1. Salarié mise à pied.

2. Salarié bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux articles 21.10, 21.11, 21.15, 21.16, 21.19.

3. Salarié bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents de travail et des maladies occupationnelles reconnues comme telles par la Commission des Accidents du travail.

4. Le salarié qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque ce salarié devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue pour fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de replacement

Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans la localité, dans un poste pour lequel le salarié rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Le replacement se fait selon la procédure suivante:

Etablissement

Le salarié bénéficiant du paragraphe 15.03 est considéré comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable pour lequel il répond aux exigences de la tâche qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où il est salarié.

S'il est le seul candidat ou s'il est le candidat ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Si l'ancienneté d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle du salarié bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires), à la condition que ce candidat libère un poste comparable accessible au salarié qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire de sa part.

Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 13.

15.05 (suite)

Localité

Le salarié bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenu d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

Pour les fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, l'établissement où travaille le salarié.

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SPAS.

Cependant, un salarié visé par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe un autre salarié visé par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté que lui dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un emploi comparable.

L'offre effectuée au salarié le moins ancien, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement s'il y a lieu sont accordés au salarié bénéficiant du paragraphe 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

Toutefois, le S.P.A.S. peut obliger le salarié affecté par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.

Le S.P.A.S. peut également obliger le salarié à déménager s'il n'existe pas d'emplois comparables dans ladite localité.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement du salarié et celui-ci bénéficie de la prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu.

15.05
(suite)

Le salarié à temps partiel est replacé dans un emploi disponible et comparable à la condition que le nombre de jours hebdomadaires de travail de cet emploi soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des jours de travail que ce salarié a effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Le salarié à temps complet qui est replacé par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

L'employeur peut accorder au salarié de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent au salarié un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

Le salarié qui se voit offrir un emploi suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel emploi. Cependant, le refus du salarié sera considéré comme une démission volontaire sous réserve des choix qu'il peut exercer en fonction des alinéas précédents.

Poste disponible

Pour fin d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 13, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucun salarié parmi ceux qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche.

Aucun établissement ne pourra embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps qu'il y a des salariés pouvant satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste et qui sont sous la responsabilité du S.P.A.S.

15.05 (suite) Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente du candidat référé par le S.P.A.S. A la demande du syndicat, l'employeur communique au syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

Poste comparable

Pour fin d'application du présent article, un emploi est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que le salarié a quitté. Ces secteurs sont les suivants:

a) emplois de bureau
b) métiers
c) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs, agent d'intégration et instructeurs).

15.06 Le salarié doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel il est replacé. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que le candidat replacé par le S.P.A.S. ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

15.07 Le salarié qui doit être déménagé en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

15.08 Tout salarié bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacé au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, s'il doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du Trésor apparaissant à l'annexe "B" ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre s'il y a lieu.

15.09 Le salarié bénéficiant du paragraphe 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'il est replacé à l'intérieur du secteur des Affaires sociales ou dès qu'il occupe un emploi en dehors de ce secteur.

15.10 Le salarié replacé transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 27 qui ne sont pas transférables.

15.11 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque salarié replacé est régi par les dispositions de la présente convention, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement.

15.12 Le salarié bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où il est effectivement mis à pied et son avis de replacement, se replace à l'extérieur du secteur des Affaires sociales ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

15.13 Service de Placement des Affaires sociales

1. Le Service de Placement des Affaires sociales (S.P.A.S.) actuellement existant continue d'opérer le service de placement.

2. Ce service de placement est composé de: une (1) personne désignée par le M.A.S. et six (6) personnes désignées par les associations suivantes: A.C.A.Q., A.C.S.S.Q., A.H.P.Q. F.C.L.S.C.Q. et A.C.H.A.P.

3. Le S.P.A.S. a comme fin spécifique le replacement des salariés mis à pied bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.

4. Un directeur général permanent nommé par le S.P.A.S. est responsable de l'exécution de toutes les décisions prises par ledit service.

15.13 (suite) Dans l'exécution de son mandat, le directeur général:

- assiste aux réunions du S.P.A.S.
- rencontre les parties intéressées ou leur représentant;
- détient la liste des salariés à replacer;
- détient la liste des postes disponibles;
- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les salariés visés au paragraphe 15.03, s'il y a lieu;
- prend toutes les décisions relatives au replacement des salariés.

Tous les établissements signataires s'engagent:

- à transmettre au S.P.A.S. les renseignements nécessaires concernant les salariés à être replacés;
- à transmettre au S.P.A.S. les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel
- à accepter tous candidats référés par le S.P.A.S.

15.14 Le S.P.A.S. favorise l'accès des salariés non replacés et bénéficiant du paragraphe 15.03 à des cours de recyclage et ce, aux conditions suivantes:

a) que ces salariés répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;

b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux salariés ainsi recyclés.

Le refus du salarié de suivre un cours de recyclage ainsi offert est considéré comme une démission volontaire de sa part.

15.15 Règlement des litiges

Le salarié qui n'est pas satisfait de la décision rendue par le S.P.A.S., peut en appeler devant un arbitre.

Le salarié devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet par le S.P.A.S. dans les dix (10) jours de l'avis par le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas, en envoyant à cet effet un avis au directeur général du S.P.A.S.

Sur réception de cet avis, le directeur général du S.P.A.S., communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, il est choisi à même la liste des arbitres de grief du Ministère du Travail, par une demande écrite de l'une ou l'autre partie, à cet effet.

15.16 L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 15.15 doit transmettre par écrit au S.P.A.S. aux salariés concernés ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours de la réception de l'avis au directeur général prévu au paragraphe 15.15

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin présenté par l'une ou l'autre des parties.

A défaut par l'une ou l'autre partie d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré l'absence d'une des parties.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le S.P.A.S. n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, il peut ordonner à ce dernier de replacer le salarié lésé selon les procédures appropriées de replacement prévues à la présente convention, selon le cas qui s'applique.

15.17 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit, elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte du présent article.

15.18 Si le salarié conteste une décision du S.P.A.S. impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, il cesse de recevoir l'indemnité équivalente à son salaire à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du S.P.A.S. lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 15.15 dispose de toute plainte formulée par un salarié relativement à un replacement qui implique un déménagement. A cette fin l'arbitre possède tous les pouvoirs attribués à un arbitre selon les termes de l'article 11.

Si le salarié a gain de cause, l'arbitre ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par le salarié, suite à son entrée chez son nouvel employeur ou le remboursement des pertes de revenus qu'il a subies s'il n'est pas entré en fonction.

Le salarié bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le S.P.A.S. impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe B et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'il occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du S.P.A.S.

Le déménagement définitif du salarié et, s'il y a lieu, de ses dépendants ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision de l'arbitre ne soit rendue.

15.19 Le salarié qui tout en contestant une décision du S.P.A.S. impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le S.P.A.S. n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe B et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

15.20 Dispositions générales

Le Ministère des Affaires sociales fournit les fonds nécessaires à l'administration et l'application du régime de sécurité d'emploi selon les termes du présent article.

ARTICLE 16 ANNEES D'EXPERIENCE ANTERIEURE

16.01 Les salariés actuellement au service de l'employeur et ceux qui seront embauchés par la suite, sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi, ou le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable dans un autre titre d'emploi comparable, à la condition de ne pas avoir quitté le milieu hospitalier ou un établissement de bien-être, un centre de réadaptation pour adultes ou un centre de travail adapté depuis plus de douze (12) mois.

16.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger du salarié une attestation de cette expérience, attestation que le salarié obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. A défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible au salarié de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, il peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

ARTICLE 17 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

17.01 (suite) Toutefois, les parties conviennent que pour ceux qui ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois-quarts (38 ¾), le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors des arrangements locaux, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois-quarts (38 ¾) par semaine. Cette période-étalon peut varier d'un titre d'emploi à un autre.

Toutefois, les dispositions du paragraphe 17.02 et de l'article 18 s'appliquent "mutatis mutandis".

Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

17.02 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

17.03 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.

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

17.04 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 devront être répartis alternativement et équitablement entre les salariés d'un même titre d'emploi et d'un même service.

17.04 (suite)

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

Le salarié à temps complet reçoit une prime de:

1,63 $ pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980

1,77 $ pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981

1,92 $ pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982

1,99 $ pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

par heure travaillée lorsqu'il est requis par l'employeur, selon la cédule régulière de travail, de travailler une deuxième (2e) fin de semaine consécutive ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive.

L'alinéa ci-haut ne s'applique pas au salarié qui, à sa propre demande, travaille deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives ou lorsqu'il est rémunéré à taux supplémentaire pour le travail qu'il effectue.

Au plus tard un (1) an après la signature de la convention collective, l'employeur assure à chaque salarié une fin de semaine aux deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible, à cause de l'incapacité à recruter le personnel suffisant, de mettre en place les mécanismes nécessaires pour l'assurer, après avoir utilisé les moyens de recrutement habituellement utilisés dans le réseau.

Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée.

17.05 Il est loisible à deux (2) salariés d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 18 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

17.06 Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement du salarié.

17.07 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés.

Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des salariés qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

17.08 L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salarié(s) impliqué(s).

17.09 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle, entre les salariés.

17.10 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les salariés, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit au salarié qui en fait la demande. Dans ce cas, le salarié n'est pas sujet au système de roulement, à moins de nécessité absolue. A sa demande, le salarié peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

17.05 Il est loisible à deux (2) salariés d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 18 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

17.06 Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement du salarié.

17.07 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés.

Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des salariés qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

17.08 L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salarié(s) impliqué(s).

17.09 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle, entre les salariés.

17.10 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les salariés, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit au salarié qui en fait la demande. Dans ce cas, le salarié n'est pas sujet au système de roulement, à moins de nécessité absolue. A sa demande, le salarié peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

17.10 (suite) Dans chacun des cas, le salarié doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

Durant cette période les salariés de ce service peuvent postuler le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui en font la demande.

Le salarié ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'il se porte candidat aux termes de l'article 13 ou qu'il se prévaut des dispositions des paragraphes 14.07 à 14.13 inclusivement (Procédure de déplacement).

17.11 Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour un salarié affecté à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an, d'être déplacé sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à condition d'en être avisé par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que le salarié y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaire à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.

S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période normale des congés annuels et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier.

Le salarié sur un quart stable de soir ou de nuit affecté à un quart de jour pour les fins d'application du présent article reçoit durant ce stage une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était demeuré sur le quart de soir ou de nuit.

17.12 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 de seize (16) heures.

17.13 L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.

ARTICLE 18 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la demande de l'employeur immédiat, est considéré comme temps supplémentaire.

18.02 Tout travail exécuté par le salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la demande de l'employeur, est considéré comme temps supplémentaire.

18.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux salariés du même titre d'emploi pour lequel le temps supplémentaire est nécessaire, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.

Pour fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que le salarié refuse de faire du temps supplémentaire, il est considéré avoir fait le temps supplémentaire offert.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.

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

1- Par une remise de temps (heure pour heure), règle générale. Après entente avec l'employeur, le salarié reprend le temps accumulé entre le 1er juillet d'une

18.04 (suite) année et le 30 juin de l'année subséquente. A défaut d'entente, l'employeur détermine la date pour la reprise du temps supplémentaire à taux simple. Dans le cas où il est impossible de remettre le temps, l'employeur verse au salarié le temps supplémentaire à taux et demi.

2- Au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant son congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

3- Au taux et demi de son salaire régulier pour les heures effectuées de quarante-quatre (44) heures ou plus dans une semaine.

18.05 Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les salariés doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que:

a- un nombre suffisant de salariés se soient portés volontaires;

b- un nombre insuffisant de salariés se soient portés volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariés ne sont appelés qu'à compléter les besoins.

18.06 Le salarié en disponibilité peut rester à son domicile, s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (½).

18.07 Le salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est, le cas échéant, rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.

18.08 Le salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures une allocation de 10,00 $.

18.09 L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition du salarié en disponibilité un télé-avertisseur de type "bell-boy" ou autre appareil similaire aux conditions suivantes:

18.09 (suite)

1- qu'un système soit déjà installé chez l'employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;

2- qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où se situe l'établissement;

3- que le salarié s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où il se trouve.

ARTICLE 19 CONGES FERIES PAYES

19.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant Noël, le jour de l'An et le jour de la Fête nationale. La liste des autres congés est déterminée par arrangements locaux.

En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 plus de treize (13) congés fériés.

19.02 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.

19.03 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 de congé férié.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

Le salarié pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

19.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les salariés ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 19.07.

19.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié devra 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.

19.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même service.

Il est assuré à chaque salarié la prise effective d'au moins un des deux (2) congés suivants, soit Noël ou le jour de l'An.

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

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

ARTICLE 20 CONGE ANNUEL (VACANCES)

20.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

Le salarié ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

20.01 (suite) Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

Le salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

20.02 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés qui, en vertu d'une annexe à la présente convention bénéficient d'un régime particulier de congé annuel.

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

20.04 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.

20.05 La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.06 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 doit 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.

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

Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, le salarié doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er octobre.

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

20.08 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié, auquel cas l'employeur fournira 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 service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.09 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariés ayant plus d'ancienneté.

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

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

20.12 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

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

20.13 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.

Congé sans solde

20.14 Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

20.15 1) Conditions d'obtention

Le salarié comptant au moins sept (7) ans de service obtient, après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins sept (7) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, le salarié doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

2) Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines:

20.15 (suite)

a) Ancienneté

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

b) Congé annuel

L'employeur remet au salarié la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

c) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit du salarié et ne peuvent être monnayés.

d) Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention.

e) Régime de retraite

Le salarié durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

f) Assurance-groupe

Le salarié n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. A son retour, il est réadmis au plan. Cependant, le salarié peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

g) Exclusion

Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

h) Modalités de retour

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'il avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.07 à 14.13 de la présente convention.

ARTICLE 21 DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

Section I: Dispositions générales

21.01 Le présent régime prend effet au moment où les stipulations de la convention collective sont agréées à l'échelle nationale.

21.01A Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

21.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.

21.03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

Section II: Congé de maternité

21.04 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 21.06, doivent être consécutives.

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

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

21.06 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.

21.07 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

21.08 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 21.09:

---

(1) Aux fins du présent article, la salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

21.08 (suite)

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévue au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (2) de son salaire hebdomadaire de base (3);

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins de l'alinéa b) du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

21.08A La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

---

(2) 93%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son salaire.

(3) On entend par "salaire de base", le salaire régulier du salarié incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

21.08A (suite)

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

21.08B Dans les cas prévus aux paragraphes 21.08 et 21.08A:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et para-public (Fonction publique, Education, Affaires sociales, Commissions de formation profes-sionnelle et Société des traversiers du Québec, et uniquement aux fins du présent article les conseils régionaux de la santé et des services sociaux et les ateliers protégés appelés à devenir des centres de réadaptation pour adultes).

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

21.08B d) Si la période des cinq premiers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le premier juillet, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à ce premier juillet. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier juillet, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

21.09 L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 21.08.

21.10 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 21.11 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00 $.

21.11 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 salaire.

21.12 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.

21.13 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) 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 de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 21.24.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

21.14 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.

Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

Affectation provisoire et congé spécial

21.15 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 un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q. chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public (1). Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du salaire net de la salariée.

---

(1) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

Autres congés spéciaux

21.16 La salariée a également droit à un congé spécial 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 qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) 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 avant le début de la vingtième (20e) 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.

21.17 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 21.10, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 21.14 de la section II. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b) et c) du paragraphe 21.16 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV: Autres congés parentaux

Congé de paternité

21.18 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congés pour adoption

21.19 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé 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.

21.19A Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 21.19 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

21.20 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 21.19, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

Congés sans solde

21.21 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

21.22 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

21.23 Au cours du congé sans solde, 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.

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur suivant les modalités prévues au paragraphe 21.26. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.07 à 14.13 de la présente convention.

Dispositions diverses

21.24 Les périodes de congés visées aux paragraphes 21.19, 21.21 et 21.22 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

21.25 L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 21.24

21.25 (suite) Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

21.26 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux paragraphes 21.21 et 21.22 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

21.27 Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 21.19 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 21.10, en autant qu'il y ait normalement droit, et au paragraphe 21.14 de la section II.

21.28 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Dispositions transitoires

21.29 Malgré le paragraphe 21.01:

a) La salariée dont le congé de maternité a débuté entre le 21 novembre 1979 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale, se voit appliquer le présent article à l'exception des paragraphes 21.01 de la section I, 21.05 et 21.07 de la section II, de l'alinéa b) du paragraphe 21.08 B de la section II et de la section III.

21.29 (suite)

Aux fins de ce qui précède:

Le premier versement de l'indemnité, qui comprend le montant dû jusqu'alors, s'effectue à la date de paiement de la rétroactivité sur les salaires et autres obligations de payer. De plus, pour la salariée éligible à l'assurance-chômage, ce versement ne peut être fait avant l'obtention par l'employeur d'une preuve de prestations d'assurance-chômage, au sens de l'alinéa b) du paragraphe 21.08B. Les versements subséquents sont effectués à intervalle de deux (2) semaines;

et

si, à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale, le salarié s'est déjà prévalu, pour cause de paternité, d'un congé sans solde, son salaire lui est remboursé jusqu'à concurrence du maximum de jours prévus pour ce congé de paternité prévu au présent article;

et

le salarié qui n'a pas bénéficié du congé de paternité a droit de prendre ce congé avant le 30 juin 1980, le tout sur préavis de deux (2) jours et jusqu'à concurrence du maximum de jours prévus pour ce congé.

b) Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant entre le 21 novembre 1979 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale a droit aux congés pour adoption, le tout aux conditions et avantages prévus pour ces congés au présent article.

c) La salariée qui à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale est en congé sans solde, à la suite d'un congé de maternité ayant débuté avant le 21 novembre 1979, a droit à une prolongation qui porte la durée de son congé sans solde à un maximum de deux (2) ans, avec les avantages conférés aux paragraphes 21.21 et 21.23 et aux conditions prévues au paragraphe 21.26.

21.29 (suite) La salariée qui veut se prévaloir de la présente disposition doit en aviser son employeur par écrit avant la fin du congé sans solde initial dont elle désire prolonger la durée.

Section V: Avantages sociaux

21.30 L'employeur accorde au salarié:

1- cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge;

2- trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent) beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3- un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de résidence.

21.31 Les congés prévus à l'alinéa 21.30 (1) se computent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 21.30 (2) se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 21.30 (3) se prend le jour des funérailles.

21.32 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 21.30 le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coincident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

21.33 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 de ces faits.

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

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

21.35 Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressée 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.

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

21.36 Le salarié siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié.

21.37 Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'employeur accorde au salarié, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde si le salarié est détenteur d'un poste. La solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour le salarié sa semaine régulière de travail.

ARTICLE 22 REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

1- DISPOSITIONS GENERALES

22.01 Les salariés assujettis à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident, des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à leur mise à la retraite, qu'ils aient ou non terminé leur période de probation:

a) Tout salarié engagé à temps plein ou à 75% ou plus du temps plein dans un emploi permanent: après un mois de service continu.

Tout salarié engagé à temps plein ou à 75% du temps plein ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces salariés.

b) Les salariés à temps partiel qui travaillent plus de 25% mais moins de 75% du plein temps: après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour un salarié temps plein, le salarié payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

c) Les salariés travaillant 25% du temps plein ou moins et les enseignants à la leçon sont exclus totalement, qu'ils soient ou non assujettis à la convention.

22.01 (suite) Un nouveau salarié à temps partiel est considéré comme visé par l'alinéa c) jusqu'à ce qu'il ait accompli trois (3) mois de service continu; il devient alors visé par l'alinéa a), b) ou c) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier ou 1er juillet qui suit immédiatement.

Au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année, un salarié à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visé par l'alinéa a), b) ou c) pour les six (6) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours des six (6) mois précédents.

22.02 Aux fins des présentes on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié tel que défini ci-après:

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

ii) enfant à charge: un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans.

- est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

22.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

22.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

22.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

22.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

22.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date de la signature de la convention.

Il est de plus précisé que les montants revisés des prestations d'assurance-salaire, prévus à l'alinéa b) de la clause 22.15, s'appliquent d'office au salarié invalide à la date de signature de la présente convention collective à compter de la période de paie qui suit immédiatement.

II - REGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

22.08 A compter de la date de la signature de la convention:

- le salarié visé à l'alinéa a) du paragraphe 22.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 $.

- le salarié visé à l'alinéa b) du paragraphe 22.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200 $.

- l'employeur défraie à cent pour cent (100%) le coût des montants d'assurance-vie précités.

22.09 Les salariés qui, à la date de la signature de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurés assurés au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les retraités qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

22.09 (suite)

a) ils en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1er décembre 1976.

b) ils défraient, sur base mensuelle, les premiers 0.40 $ par 1 000 $ d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

22.10 A) REGIME DE BASE OBLIGATOIRE

a) Les dépenses admissibles remboursées à 100% sont:

- les frais d'hospitalisation encourus au Canada, jusqu'à concurrence du coût en chambre semi-privée sans limite quant au nombre de jours.

b) Les dépenses admissibles remboursées à 80% sont:

- les médicaments vendus sur ordonnance d'un médecin par un pharmacien licencié ou par un médecin dûment autorisé;

- les frais hospitaliers et médicaux alors que la personne assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada;

- les frais de transport en ambulance (en direction et en provenance, y compris le transport d'un établissement) du plus proche hôpital pouvant fournir les soins requis jusqu'à concurrence de 100 $ par période d'invalidité, y compris le transport aérien en cas d'urgence sous réserve d'un maximum de 500,00 $.

- l'achat d'un membre ou d'un oeil artificiel suite à un accident survenu en cours d'assurance, de même que les frais de sang et de plasma sanguin, de pansements, de prothèses, de béquilles, d'attelles, de plâtres, de bandages herniaires et de corsets orthopédiques, d'oxigène et de location du matériel qui sert à l'administrer, de location de fauteuils roulants, de poumons d'acier et de lits de type hospitalier.

PRIME PAR PERIODE DE 14 JOURS

	TEMPS PLEIN OU 75% OU PLUS DU TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL A PLUS DE 25% MAIS MOINS DE 75% DU TEMPS PLEIN	
	Individuelle	Familiale	Individuelle	Familiale
Contribution de l'employeur:	0,69 $	1,73 $	0,35 $	0,87 $
Contribution de l'employé:	0,65 $	1,59 $	0,99 $	2,45 $
Prime payable à l'assureur:	1,34 $	3,32 $	1,34 $	3,32 $

PRIME PAR PERIODE DE 7 JOURS

	TEMPS PLEIN OU 75% OU PLUS DU TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL A PLUS DE 25% MAIS MOINS DE 75% DU TEMPS PLEIN	
	Individuelle	Familiale	Individuelle	Familiale
Contribution de l'employeur:	0,35 $	0,87 $	0,17 $	0,43 $
Contribution de l'employé:	0,32 $	0,79 $	0,50 $	1,23 $
Prime payable à l'assureur:	0,67 $	1,66 $	0,67 $	1,66 $

22.10 B) REGIME OPTIONNEL I

a) Assurance-maladie:

Les dépenses admissibles suivantes sont remboursées à 80%.

- Les honoraires pour services à domicile d'infirmières diplômées (i.l.) et les honoraires de physiothérapeutes en dehors de l'hôpital;

- les radiographies et les examens de laboratoire en dehors de l'hôpital;

- les honoraires d'un chirurgien dentiste pour le traitement d'une mâchoire fracturée ou de lésions à des dents naturelles subies du fait d'un accident de même que les frais de chirurgie plastique nécessaires à la réparation d'un préjudice esthétique attribuable à un accident, encourus dans les trois (3) ans de la date de l'accident, et à condition que les services aient commencé à être rendus dans les douze (12) mois de la date de l'accident, que le contrat demeure ou non en vigueur, pourvu que l'accident soit survenu en cours d'assurance en vertu du présent contrat ou du contrat antérieur.

b) Assurance-vie:

Les prestations payables sont comme suit:

	MONTANT DE LA PRESTATION
PROTECTION INDIVIDUELLE	
- au décès d'un employé détenant un certificat de protection individuel:	5 000,00 $

22.10 B) b) Assurance-vie (suite)
(suite)

MONTANT DE LA PRESTATION

PROTECTION FAMILIALE

- au décès d'un employé détenant un certificat de protection familiale: 15 000,00 $

- au décès du conjoint d'un employé détenant un certificat de protection familiale: 4 000,00 $

- au décès d'un enfant à charge d'un employé détenant un certificat de protection familiale: 2 000,00 $

Au décès d'un employé assuré, le montant de l'assurance en vigueur sur sa vie sera versé à sa succession. L'employé a cependant le droit de désigner un bénéficiaire pour recevoir ce montant; pour ce faire, il devra compléter les formules appropriées qu'il pourra se procurer auprès de son employeur.

Tout montant payable au décès d'une personne à charge sera payé à l'employé assuré.

	PRIME PAYABLE PAR L'EMPLOYE	
	PAR PERIODE DE 14 JOURS	PAR PERIODE DE 7 JOURS
Pour une protection individuelle:	0,54 $	0,27 $
Pour une protection familiale:	3,40 $	1,70 $

22.10 C) REGIME OPTIONNEL II

Assurance-salaire:

Ce régime prévoit le paiement d'une prestation mensuelle en cas d'invalidité de longue durée après la fin des prestations garanties par l'employeur, soit à compter du début de la 106e semaine d'invalidité et ce jusqu'au 65e anniversaire de naissance de l'employé assuré.

Le montant de la prestation mensuelle brute payable à l'employé invalide est égal à 80% du salaire mensuel (net d'impôts) qui aurait été atteint à la fin de la 105e semaine d'invalidité n'eut été de cette invalidité.

La prestation mensuelle brute est réduite du montant de la rente d'invalidité versée par la R.R.Q. ainsi que du total des prestations versées en vertu de la Loi des Accidents de travail et en vertu de la Régie de l'Assurance-automobile, au moment où débute le paiement de cette prestation.

La prestation nette, telle qu'obtenue au paragraphe précédent est indexée le premier janvier de chaque année. Le taux d'indexation sera le même que celui appliqué par la R.R.Q. à la même date, sans toutefois excéder 3%

La prime payable par l'employé est de 0,6% du salaire.

22.11 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 1,50 $ et 3,75 $ seront diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu au paragraphe 22.10 A) comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

22.12 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

22.13 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

22.14 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:

i) qu'antérieurement il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré;

iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance.

b) subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

IV- ASSURANCE-SALAIRE

22.15 Subordonnément aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.

Cependant, si un salarié doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, il doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) A compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant étal à 80% du salaire.

Le salaire du salarié aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable au salarié qu'il recevrait s'il était au travail, cependant un salarié ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si ce dernier était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les salariés autres que le temps plein régulier le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

22.16 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier de régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 22.15, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

22.17 A) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes les prestations d'invalidité de base payables en vertu de la loi de la Régie d'assurance-automobile du Québec, du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du Travail et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

B) Dans le cas particulier où l'invalidité résulte d'une cause donnant droit à des prestations versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ), les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 22.15, si le salarié a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse au salarié la différence entre son salaire net, tel que défini ci-après et la prestation versée par la RAAQ; durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 22.15, le salarié reçoit la différence entre les prestations mentionnées à ces alinéas, s'il en est, et celles versées par la RAAQ.

pour recevoir les prestations prévues à la présente clause, le cas échéant, un salarié doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable par la RAAQ.

22.18 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié atteint l'âge de la retraite obligatoire ou avec la date effective de sa retraite, si antérieure. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

22.19 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

22.20 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

22.21 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

22.22 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 22.20; l'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.

22.23 La vérification peut être faite sur base d'échantilonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'employeur le juge à propos. Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

22.24 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises il doit le faire dès que possible.

22.25 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

22.26 Les jours de maladie au crédit d'un salarié à la date de la signature de la convention demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque le salarié a épuisé, au cours d'une année ses 9.6 jours de congés-maladie prévus à la clause 22.27.

b) aux fins de pré-retraite;

22.26 (suite)

* c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (Section IX de la Loi), sous réserve d'un amendement à la loi du RREGOP;

d) combler la différence entre le salaire net du salarié et la prestation d'assurance salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 22.15. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q. aux régimes d'assurance-chômage et du régime de retraite;

e) Au départ du salarié, les jours de congés-maladie monnayable, accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

(*) Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et

- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

22.27 A la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au salarié 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés-maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

22.28 Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé-maladie auxquels il a droit, selon la clause 22.27,reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

22.29 Les périodes d'invalidité en cours à la date de la signature de la convention ne sont pas interrompues.

22.30 Le salarié à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 22.27 reçoit à chaque paie, 4,0% de son salaire s'il est visé par les alinéas a) et b) du paragraphe 22.01 et 6,0% s'il est visé par l'alinéa c).

Un salarié visé aux alinéas a) ou b) du paragraphe 22.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel le salarié était requis de se présenter au travail.

22.31 Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la loi des accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Le salarié reçoit de l'employeur, tant qu'il est admissible à des indemnités, une prestation égale à 100% du salaire net.

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

b) Les prestations versées par la Commission des accidents du travail, pour la même période, sont acquises à l'employeur.

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

c) La caisse de congés-maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence et le salarié est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

ARTICLE 23 REGIME DE RETRAITE

23.01 Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (RRE), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (RRF) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

23.02 a) La désignation des représentants des salariés syndiqués au sein des comités mentionnés à l'article 128 de la Loi du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics se fait par voie des groupements d'associations de salariés tels que définis au chapitre 14 des lois du Québec 1978. Chaque groupement d'associations dispose d'autant de votes qu'il représente de salariés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.

b) Les votes exprimés sont totalisés et les quinze (15) personnes recevant le plus de votes sont déclarées élues. Il y a un seul tour de scrutin.

c) Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné pour la partie qui reste à courir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.

ARTICLE 24 UNIFORMES

24.01 La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention.

24.02 Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangements locaux.

24.03 L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.

24.04 Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 24.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

ARTICLE 25 PENSION, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

25.01 L'employeur paie au salarié un repas dont le montant est 1,50 $ lorsqu'il est requis de faire une surveillance des bénéficiaires dans la période du dîner.

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

25.02 L'employeur doit également servir un repas la nuit.

25.03 L'employeur fournit aux salariés des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.

25.04 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariés.

ARTICLE 26 PAIEMENT DES SALAIRES

26.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, le titre d'emploi, les déductions effectuées et le montant net de la paie.

26.02 Les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 46.02 sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

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

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

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

26.05 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

26.06 Sur demande du salarié, au bureau du personnel, l'employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même l'employeur avise le salarié le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.

26.07 La paie est distribuée en monnaie légale ou par chèque selon le régime déjà établi dans l'établissement.

26.08 Erreurs

Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 $) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques en remettant au salarié l'argent dû.

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

26.09 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, sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

1- l'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer:

a) 40,00 $ par semaine dans le cas d'un célibataire.

b) 60,00 $ par semaine, plus 10,00 $ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée.

26.09 (suite) 2- l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

26.10 Salarié qui occupe plus d'un poste

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 salariés de la liste de rappel.

26.11 Le salarié qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 26.10, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'il l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

26.12 Salarié à temps partiel

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

26.13 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

1) Congés fériés payés:

5.3% du salaire versé sur chaque paie.

2) Congé annuel:

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

26.15 Caisse d'économie

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

A la demande du salarié l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie.

Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 27 PROTECTION DES PRIVILEGES ACQUIS

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

27.02 Le salarié qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition, toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

ARTICLE 28 CONTRAT D'ENTREPRISE (Contrat à forfait)

28.01 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 l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses salariés comme suit:

1 - L'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation et de la convention et de leur contenu.

2 - Il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licencement 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.

28.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat à forfait ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des salariés d'un sous-traitant, de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail.

28.03 En vue de sauvegarder la paix institutionnelle et l'harmonie entre les salariés, l'employeur s'efforce de restreindre au minimum les contrats d'entreprise.

28.04 Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera ni ne résiliera aucun contrat à forfait dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 29 PRIME D'ANCIENNETE

Le salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00 $) par semaine.

ARTICLE 29 PRIME D'ANCIENNETE
(suite)

Cependant, le salarié dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à l'article 45 ou aux annexes, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas des salariés dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus. Cependant, pour les salariés dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus, et pour fins de calcul de la rétroactivité uniquement, la prime d'ancienneté n'est pas considérée comme faisant partie du salaire.

ARTICLE 30 PRIME DE CHEF D'EQUIPE ET D'ASSISTANT-CHEF D'EQUIPE

30.01 Chef d'équipe

Personne qui, sous la direction du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de salariés de sa catégorie.

Le salarié chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire:

pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 de 11,01 $;

pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 de 11,84 $;

pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 de 12,99 $;

pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 de 14,07 $.

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé au salarié.

30.02 Assistant-chef d'équipe

Personne qui partage la responsabilité du chef d'équipe et le remplace en son absence.

Le salarié assistant-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire:

pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 de 6,60 $;

pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 de 7,10 $;

pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 de 7,79 $;

pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 de 8,44 $.

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé au salarié.

30.03 Les fonctions de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe sont affichées et accordées selon les critères prévus à l'article 13 (Mutations volontaires). Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux salariés de la catégorie pour laquelle une telle fonction est affichée.

ARTICLE 31 PRIME DE SOIR ET DE NUIT

31.01 Le salarié faisant tout son service entre quatorze (14) heures et huit (8) heures reçoit, chaque fois, en plus de son salaire une prime de:

2,90 $ pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980;

3,01 $ pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981;

3,26 $ pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982;

3,38 $ pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.

31.02 Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre dix-neuf (19) heures et sept (7) heures, il reçoit en plus de son salaire, une prime horaire de:

0,40$ pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980;

0,42 $ pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981;

0,45 $ pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982;

0,47 $ pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

pour toute heure travaillée.

ARTICLE 32 PRIME D'HEURES BRISEES

Le salarié tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 17.02 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 17.03, reçoit une prime d'heures brisées de:

2,08 $ pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980;

2,26 $ pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981;

2,45 $ pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982;

2,54 $ pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

par jour, en plus du salaire régulier.

ARTICLE 33 ACTIVITES A L'EXTERIEUR DE L'ETABLISSEMENT AVEC LES BENEFICIAIRES

Les conditions de travail particulières applicables aux salariés appelés à accompagner les bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'aménagements locaux.

ARTICLE 34 RECUPERATION SCOLAIRE ET CONGE SANS SOLDE POUR ETUDE

34.01 Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux salariés qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Education.

34.02 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer dans le but d'inciter la commission scolaire régionale ou locale, le cegep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de salariés.

34.03 Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.

34.04 La durée des cours et la teneur des programmes sont fixés par le ministère de l'Education.

34.05 Après entente avec l'employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliée aux titres d'emploi prévus à la présente convention.

34.06 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, le salarié obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

34.07 Si le cours suivi par le salarié nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, le salarié ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises.

34.08 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, le salarié n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, à l'exception des dispositions prévues aux articles 10, 11 et 13 ainsi qu'au paragraphe 34.07 du présent article.

34.09 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, le salarié doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

34.10 Le salarié en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier alinéa de 34.07, le salarié qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considéré comme un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent au salarié à temps partiel.

ARTICLE 35 CONGE SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE LOCALE OU REGIONALE, OU DANS UNE UNIVERSITE

35.01 Après entente avec l'employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire locale ou régionale ou dans une

35.01 (suite) université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur des Affaires sociales.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

35.02 Ce congé est accordé selon les modalités suivantes:

1- Ancienneté

Le salarié conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, le salarié ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante troisième (53e) semaine.

2- Congé annuel

L'employeur remet au salarié la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour le C.E.G.E.P. ou la C.S.L. ou la C.S.R. ou l'université.

3- Congé-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit du salarié et ne peuvent être monnayés. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

4- Régime de retraite

Le salarié durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

5- Assurance-groupe

Le salarié n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. A son retour, il est réadmis au plan.

35.03 Sauf pour ce qui apparaît au présent article, le salarié durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

35.04 A l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, le salarié peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'il avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'il n'ait pas abandonné volontairement le C.E.G.E.P. ou la C.S.L. ou la C.S.R. ou l'université pour un autre employeur. Il peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention.

Si aucun poste n'est vacant, il peut réclamer le poste occupé par le salarié ayant le moins d'ancienneté chez l'employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ledit salarié et en suivant les autres dispositions de la convention collective.

ARTICLE 36 ASSURANCE-RESPONSABILITE

36.01 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.

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

36.02 Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des salariés, à titre de préposés de l'établissement.

ARTICLE 37 ALLOCATIONS DE DEPLACEMENTS

37.01 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:

i) pour les premiers 8,000 km d'une année: 0,135 $ / km

ii) pour tout kilométrage entre 8,001 et 18,000 km au cours d'une année: 0,125 $ /km

iii) pour tout kilométrage entre 18,001 et 26,000 km au cours d'une année: 0,10 $ /km

iv) pour tout kilométrage excédentaire de 26,000 km au cours d'une année: 0,08 $ /km

Un montant de 0,025 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

37.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel le salarié est affecté; un salarié ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

37.02 (suite)

1) l'endroit où le salarié exerce habituellement ses fonctions;

2) l'endroit où le salarié reçoit régulièrement ses instructions;

3) l'endroit où le salarié fait rapport de ses activités.

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par un salarié lors de l'exercice de ses fonctions.

37.03 Le salarié requis par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin, d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8,000 km payable à la fin de l'année.

37.04 Si le salarié n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse le salarié des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement du salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

37.05 Repas

Au cours de ses déplacements, le salarié a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que le salarié ne peut se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable.

déjeuner	3,00 $
dîner	4,75 $
souper	6,50 $

37.06 Coucher

Lorsque le salarié doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, il a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 2,00 $.

37.07 Lorsqu'un salarié loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, il a droit à un remboursement de 7,00 $.

37.08 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 37.05 et 37.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

37.09 Le salarié requis par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin peut, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fin de travail pour l'employeur, être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) une fois par année financière, le salarié a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1,600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

b) à la fin d'une année financière, le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1,600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,03 $ /km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

37.09 (suite) L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

37.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 37.01, 37.03, 37.05, 37.06,37.07 et 37.09, pour les salariés régis par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 37.01, 37.03, 37.05, 37.06, 37.07 et 37.09.

37.11 Le salarié qui bénéficie à la date de la signature de la présente convention d'un système plus avantageux, continue d'en bénéficier pour la durée de la convention, en autant qu'il occupe les mêmes fonctions.

ARTICLE 38 FORMATION

38.01 ENONCE DE PRINCIPE

Aux fins de la présente convention, l'expression "Formation" signifie le processus intégré et continu par lequel le salarié acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de sa fonction.

La formation vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nouvelles dans le secteur des Affaires sociales.

La formation s'actualise dans des activités de mise à jour et de perfectionnement.

38.02 MISE A JOUR: DEFINITION

La mise à jour a pour but de permettre au salarié qui ne possède pas la théorie et/ou la technique requise à l'exercice des tâches qui lui sont confiées, d'acquérir ce complément de théorie et/ou de technique nécessaire à la conservation de son poste.

38.02 (suite) Le processus de mise à jour n'entraîne aucun changement de scolarité ni l'obtention de quelque diplôme ou attestation officielle que ce soit.

38.03 MISE A JOUR: MODE DE FONCTIONNEMENT

A) Aspect pédagogique:

Dans les cas de mise à jour, le ou les cours sont assurés par l'établissement avec le concours des organismes gouvernementaux intéressés.

B) Endroit:

Les cours de mise à jour sont donnés dans l'établissement ou hors de l'établissement.

C) Durée:

La durée des cours de mise à jour doit être déterminée selon le genre de cours, mais en aucun cas elle ne doit excéder quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, à moins d'entente écrite contraire entre les parties.

D) Aspect budgétaire:

Ces cours de mise à jour sont sans frais pour le salarié. Le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail pour une (1) semaine régulière de travail.

E) Eligibilité:

Les salariés à temps complet désignés par l'employeur sont éligibles au cours de mise à jour.

En désignant ces personnes, l'employeur tient compte des critères établis à l'article 13. Cette règle ne joue qu'à l'intérieur du service.

38.04 PERFECTIONNEMENT: DEFINITION

Le perfectionnement est le programme d'activités permettant à un salarié ou à un groupe de salariés d'acquérir une compétence accrue dans le champ d'activités qui lui est propre.

En règle générale, le perfectionnement est dispensé par des institutions reconnues par le ministère de l'Education du Québec et il est couronné d'une attestation émise par ces dernières.

A titre exceptionnel, en vertu des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur des Affaires sociales en matière de planification de main-d'oeuvre et de développement des services, le perfectionnement peut servir au recyclage de salariés. Par recyclage, les parties entendent le processus permettant au salarié d'accéder à un autre titre d'emploi, suite à une formation qui soit appropriée sur les plans théorique et pratique et qui comporte une reconnaissance officielle d'une institution reconnue par le ministère de l'Education du Québec.

38.05 PERFECTIONNEMENT: MODALITES DE REALISATION

Le perfectionnement peut s'effectuer selon l'une ou l'autre des modalités ci-après indiquées.

a) Selon la modalité de type "A", le perfectionnement s'adresse à un groupe de salariés en vue de leur participation à des sessions intensives de courte durée spécialement conçues en fonction de besoins identifiés; ces sessions sont offertes généralement par une institution reconnue par le ministère de l'Education du Québec.

b) Selon la modalité de type "B", le perfectionnement s'adresse à un salarié pris individuellement en vue de sa participation à un programme de formation déjà établi et offert par une institution reconnue par le ministère de l'Education du Québec; ce type de perfectionnement est autorisé à un individu pour une durée maximale de deux sessions académiques d'études à temps plein.

38.05 (suite) Le choix de la modalité de perfectionnement se fera en fonction des deux critères principaux suivants: des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur des Affaires sociales. Il appartiendra aux parties prévues pour l'application du présent article de préciser, s'il y a lieu, d'autres critères et d'en déterminer l'ordre de priorité.

38.06 Les parties à la présente conviennent de mettre sur pied un comité bipartite permanent de formation et de mise à jour formé de deux (2) membres de la partie syndicale d'une part et d'autre part de deux (2) membres de la partie patronale dont le mandat sera:

1) Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, le comité ainsi créé se rencontrera aux fins de constituer un fond à partir des disponibilités budgétaires prévues aux budgets des établissements pour fins de formation et de mise à jour.

2) D'établir les besoins de formation et de mise à jour ainsi que les programmes de formation nécessaires.

3) Par la suite, à tous les ans à la date anniversaire, le comité verra à constituer un fond de la manière décrite à l'alinéa précédent.

   De plus, ce comité est constitué pour la durée de la présente convention.

De plus, il est entendu que les sommes disponibles aux fins d'application de la présente entente ne peuvent s'additionner aux sommes déjà prévues au comité provincial de formation. (CPNAS et centrales syndicales).

38.07 <u>BENEFICES MONETAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX ASSOCIES AU PERFECTIONNEMENT</u>

Pour la participation à un programme de perfectionnement, le salarié bénéficie d'une libération avec solde, selon la nature et la durée du perfectionnement autorisé.

38.07 (suite)

a) Bénéfices et avantages associés au perfectionnement de type "A"

Pour la participation à des sessions de perfectionnement de courte durée prévues selon la modalité de type "A", le salarié continue de recevoir le salaire qu'il recevrait s'il était au travail et bénéficier des autres dispositions de la convention collective.

Le salarié reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des sessions dispensées à plus de quarante (40) kilomètres de son milieu habituel de travail. Il est entendu que ces frais sont puisés à même les ressources financières allouées au perfectionnement.

A l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km le comité pourra apprécier toutes situations particulières.

b) Bénéfices et avantages associés au perfectionnement de type "B"

Pour la participation à un programme de formation déjà établi et offert par une institution reconnue par le ministère de l'Education du Québec, selon la modalité de type "B", le salarié choisi reçoit une bourse dont le montant pourra être de 25%, 50%, 75% ou de 100% du salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

Pour chaque mois d'études à temps complet, le salarié a droit au même nombre de jours de congé annuel auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Il reçoit pour ce congé annuel une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

38.07 (suite) En plus du congé annuel payé, le salarié en congé de perfectionnement ou de recyclage n'a droit qu'aux bénéfices monétaires suivants: la contribution de l'employeur au plan d'assurance-collective (vie-maladie), au régime de retraite en vigueur, au régime de rentes du Québec, au régime d'assurance-maladie du Québec, à l'assurance-chômage ainsi qu'aux dispositions relatives à l'assurance-salaire.

38.08 OBLIGATIONS DU SALARIE LIEES AU PERFECTIONNEMENT

a) Pour la participation au perfectionnement de type "A"

Le salarié ayant participé à des sessions intensives de perfectionnement de courte durée spécialement conçues en fonction des besoins et prévues selon la modalité de type "A", n'est pas assujetti aux obligations associées au perfectionnement de type "B", ci-après indiquées, sauf s'il a participé à des sessions pour une durée totale équivalente à huit (8) semaines (2 mois) ou plus au cours de la même année, dans ce dernier cas, les obligations associées au perfectionnement de type "B" s'appliquent.

b) Pour la participation au perfectionnement de type "B"

Le salarié qui reçoit une bourse pour fins d'études selon la modalité de perfectionnement de type "B", doit demeurer au service de son employeur durant trois (3) mois pour chaque mois de formation dont il a bénéficié et durant lequel il a été rémunéré à 100% du salaire, et ce dès son retour.

(Exemple: un salarié ayant bénéficié d'une bourse de huit (8) mois devra demeurer au service de son employeur durant vingt-quatre (24) mois).

38.08 (suite)

Si le salarié a choisi d'être rémunéré à 75% 50% ou 25% de son salaire, son obligation tel qu'établi à l'alinéa précédent est proportionnelle au pourcentage de la bourse (ex: ce même salarié devra demeurer chez son employeur soit dix-huit (18), douze (12) ou six (6) mois si le montant de sa bourse représentait 75%, 50% ou 25% de son salaire).

Le salarié doit s'engager par contrat, selon la formule établie par le comité plénier, à rembourser le montant net effectivement perçu de son établissement à titre de bourse d'étude au prorata du nombre de mois de service non complété par rapport au nombre de mois à remettre en vertu des deux alinéas précédents, selon le cas.

Le salarié ou sa succession ne sont tenus à aucun remboursement en cas d'invalidité permanente ou de décès.

Le salarié n'est pas tenu de remplir chez son employeur l'obligation de demeurer à l'emploi de l'établissement par l'intermédiaire duquel il a reçu une bourse d'études, lorsqu'il doit quitter son service pour des raisons qui, de l'avis du comité plénier sont valables et hors de son contrôle. Il doit cependant retourner à l'emploi d'un établissement subventionné par le ministère des Affaires sociales dans le délai prescrit par le comité.

En cas d'échec faisant suite à la participation à un programme de perfectionnement, le salarié est tenu à se conformer aux obligations précédemment indiquées.

ARTICLE 39 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;

ARTICLE 39 (suite) TRANSPORT DES BENEFICIAIRES (suite)

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 les dispositions du paragraphe 18.08 (Temps supplémentaire).

4- L'établissement rembourse au salarié ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées à l'article 37 (Allocations de déplacements).

ARTICLE 40 SECURITE SANTE

L'employeur convient de rencontrer les représentants du syndicat sur toutes questions relatives à la sécurité santé.

Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties lors de ces rencontres sont convenues au niveau local.

Lors de ces rencontres, les parties peuvent:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;

- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleurs;

ARTICLE 40 (suite) SECURITE SANTE (suite)

- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;

- recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant les conditions de santé et de sécurité;

- recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

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

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

Le salarié porteur sain de germe, libéré de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacé dans un poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des familles de tâches établies au paragraphe 15.05).

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans la même famille de tâches, le salarié ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission des accidents du travail, le tout sans préjudice pour le salarié.

ARTICLE 41 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 qui suivent l'incident.

ARTICLE 42 COMITE DE NEGOCIATION DES EMPLOIS NON PREVUS

42.01 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi non prévu dans la présente nomenclature des emplois est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le comité de négociation des emplois non prévus.

42.02 Ce comité est composé de quatre (4) membres dont deux (2) représentants du syndicat, et de deux (2) représentants de la partie patronale dont un (1) représentant de l'A.C.A.Q. et un (1) du Ministère des Affaires sociales. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

42.03 S'il n'y a pas eu d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la première réunion au cours de laquelle la demande de création d'un emploi a été négocié, l'une ou l'autre des parties au Comité de négociation peut demander que la demande soit entendue en arbitrage en se soumettant aux dispositions prévues par la procédure régulière.

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues au paragraphe 43.01 le délai de quatre-vingt-dix (90) jours débute à compter de la réception de l'avis.

La demande d'arbitrage doit être envoyée par écrit à l'autre partie du comité en précisant les points sur lesquels il y a mésentente ou défaut d'entente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au syndicat et à l'établissement visés.

42.04 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci est nommé de la manière prévue à la présente convention.

42.05 Le mandat du tribunal d'arbitrage est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaires de l'emploi.

42.06 Plusieurs griefs, sur un emploi non prévu peuvent être réunis dans une même demande devant un tribunal d'arbitrage, pourvu que les griefs ne soient pas incompatibles ni contradictoires et qu'ils tendent à une sentence arbitrale de même nature.

42.07 Le réajustement des gains du salarié reclassifié en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 42.01 à 42.06 est rétroactif à la date à laquelle le salarié a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ARTICLE 43 TAUX DE REDRESSEMENT - TAUX MINIMUM D'AUGMENTATION - RESTAURATION DES ECHELLES EN FIN DE CONVENTION - PROTECTION DU REVENU - PRIMES ET SUPPLEMENTS DE SALAIRE -

A - TAUX DE REDRESSEMENT

43.01 Période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980

Chaque taux de salaire en vigueur le 30 juin 1979 (en tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles) est majoré, le 1er juillet 1979, après la restauration de 5,4% de toutes les échelles de salaire effectuée le 30 juin 1979, en vertu des dernières conventions collectives, d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980; la valeur de ce pourcentage varie entre un minimum de 1% et un maximum de 4,53% et est calculé selon la formule de protection de base en P-1:

$$Y_1 = 0{,}0453\, e^{-0{,}0011 \left[(y_1 - 5{,}44) \times 100 \right]}$$

où les symboles employés ont la signification suivante:

Y_1: le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-1

y_1: le taux réel de salaire d'un salarié au 30 juin 1979 exprimé sur une base horaire, la conversion d'un taux annuel en taux horaire pour les professionnels étant effectuée en divisant ce taux annuel par 1 826,3 heures.

Période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981

43.02 Chaque taux de salaire en vigueur le 30 juin 1980 (en tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles) est majoré, le 1er juillet 1980, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) (indice pour le Canada publié par Statistique Canada) au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 (paragraphe 43.12) et 3,5% avec garantie minimum de 5% et d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981; la valeur de ce dernier pourcentage varie entre un minimum de 0,67% et un maximum de 4,30% et est calculé selon la formule de protection de base en P-2:

$$Y_2 = 0{,}0430\, e^{-0{,}0013\left[(y_2 - 5{,}96) \times 100\right]}$$

où les symboles employés ont la signification suivante:

Y_2: le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-2

y_2: chaque taux de salaire exprimé sur une base horaire et déterminé de la façon suivante aux fins de calcul du pourcentage de protection de base applicable aux divers taux de salaire en P-2

43.02 (suite) Taux de salaire en vigueur le 1er juillet 1979 exprimé sur une base horaire

$$\times \left[\frac{1 + \left(\Delta \text{ IPC du 79-07-01 au 80-06-30 } ^{(1)} - 3{,}5\% + \text{protection de base déterminée selon } Y_1 \right)}{1 + \text{protection de base déterminée selon } Y_1} \right]$$

43.03 Dans l'éventualité où une révision des échelles ou des taux uniques serait nécessaire en P-2 afin de tenir compte de l'accroissement réel de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, dans le calcul de y_2 on utilise la protection de base en vigueur le 1er juillet 1979 exprimée à six (6) chiffres après la virgule suivant l'unité.

43.04 Advenant que l'accroissement de l'IPC pour la période du 79-07-01 au 80-06-30 soit supérieur à 8,5%, les taux de salaire du 81-07-01 et du 82-07-01 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de salaire en vigueur le 80-07-01 les formules de redressement prévues aux paragraphes 43.05, 43.07, 43.08, 43.09 et 43.10.

Période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982

43.05 Chaque taux de salaire en vigueur le 30 juin 1981 est majoré, le 1er juillet 1981, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (paragraphe 43.12 au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 et 3,5%, avec garantie minimum de 5% et de 4,72% dont 3,5% à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982.

43.06 Advenant que l'accroissement de l'IPC pour la période du 80-07-01 au 81-06-30 soit supérieur à 8,5%, les taux de salaire du 82-07-01 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de salaire en vigueur le 81-07-01 la formule de redressement prévue aux paragraphes 43.08, 43.09 et 43.10.

---

(1) La méthode de calcul du pourcentage d'accroissement (Δ) de l'IPC pour une période de 12 mois est décrite au paragraphe 43.12.

43.07 En outre, comme la semaine de travail de ceux qui, parmi les ouvriers des secteurs public et parapublic, travaillaient jusqu'alors 40 heures par semaine, est réduite, à compter du 1er juillet 1981, à 38 ¾ heures par semaine, sans perte de salaire hebdomadaire de base, les taux de salaire ainsi déterminés pour eux le 1er juillet 1981 sont également majorés à cette même date de 3,226%; les taux de salaire des ouvriers qui travaillaient moins de 40 heures par semaine sont majorés de façon semblable, à l'exception du dessinateur, pour maintenir les parités salariales horaires existantes.

Période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

43.08 Chaque taux de salaire en vigueur le 30 juin 1982 est majoré, le 1er juillet 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (paragraphe 43.12) au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et 3,5% avec garantie minimum de 5%, et de 1,75% consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.

43.09 Chaque taux de salaire est également augmenté, le 1er juillet 1982, de l'un des montants suivants établi selon l'hypothèse applicable d'accroissement de l'IPC (paragraphe 43.13) exprimé en pourcentage, au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1981:

Hypothèses d'accroissement de l'IPC (n) au cours de la période visée	Montants (1)	
	Taux horaire	Taux annuels (2)
	¢	$
si n ≤ 19,50% (3)	0,18 (3)	329 (3)
si 19,50 < n ≤ 25,88	0,19	347
si n > 25,88	0,20	365

(1) Ces montants correspondent à une estimation de la valeur de 1,6% du taux du salaire moyen des employés syndiqués et syndicables dans les secteurs public et parapublic au 30 juin 1982.

(2) Seules les échelles des professionnels sont redressées de ce montant annuel.

(3) Les taux et les échelles de salaire figurant dans la convention collective ont été établis sur la base de cette hypothèse.

43.10 Chaque taux de salaire qui ne permet pas à un salarié à temps complet d'atteindre pour une semaine régulière de travail, à condition qu'elle soit d'au moins 35 heures, un salaire hebdomadaire de 265 $, est en outre majoré du pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte de ce salaire hebdomadaire de 265 $ pour le nombre d'heures que comporte sa semaine régulière de travail.

Disposition particulière

43.11 Les majorations des taux de salaire découlant de l'application des paragraphes 43.02 à 43.10 inclusivement et le versement des montants de rétroactivité découlant de ces majorations sont effectués dans les trois mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation du mois de juin de la période précédente.

Calcul du pourcentage d'accroissement des prix pour une période de douze (12) mois

43.12 Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de 12 mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left[\frac{\text{IPC juin année en cours - IPC juin année précédente}}{\text{IPC juin année précédente}}\right]^{*}_{X}100$$

* Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Calcul de l'accroissement des prix pour une période de vingt-quatre (24) mois

43.13 Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de 24 mois se terminant le 30 juin 1981 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (n) pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$n = \left[\frac{\text{IPC juin 1981} - \text{IPC juin 1979}}{\text{IPC juin 1979}} \right]^{*} \times 100$$

* Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

B - TAUX MINIMUM D'AUGMENTATION

43.14 Le taux minimum d'augmentation est égal, pour chaque salarié, à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er juillet de la période en cause par rapport au 30 juin précédent, au taux unique de salaire ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 30 juin précédent correspondant à son titre d'emploi, ou à sa classe de son titre d'emploi.

43.15 Si la majoration des taux de salaire pour une période de la convention produit, pour un salarié, une augmentation inférieure au taux minimum tel qu'établi au paragraphe précédent, le taux de salaire de ce salarié au 1er juillet de la période en cause devient celui qu'il recevait le 30 juin précédent, majoré de ce taux minimum d'augmentation.

43.16 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé aux paragraphes 43.14 et 43.15 a pour effet de situer un salarié qui était hors-échelle ou hors-taux au 30 juin d'une année à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ou à sa classe de son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

43.17 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi ou à la classe du titre d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi pour lui, conformément aux paragraphes 43.14 à 43.16, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 30 juin.

43.18 Le montant forfaitaire est versé au cours de la période du 1er juillet au 30 juin en cause et il est calculé au prorata des heures rémunérées au cours de la période couvrant chaque versement.

C - RESTAURATION DES ECHELLES ET TAUX UNIQUES EN FIN DE CONVENTION

Pour les salariés à temps complet ou à temps partiel

43.19 Dans les trois mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 1982, chaque taux de salaire en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la présente convention, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

$$\frac{\text{Taux de salaire au 82-12-31}}{1{,}0175\ (1)} \times \left(1 + \text{pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 82-07-01 au 82-12-31) (paragraphe 43.23)}\right.$$

Pour les salariés hors-échelles ou hors-taux

43.20 A la fin de la convention collective, un salarié dont le taux de salaire est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire applicable à son titre d'emploi ou à sa classe de son titre d'emploi, verra son taux de salaire restauré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi ou à sa classe de son titre d'emploi tel qu'établi au paragraphe 43.19.

43.21 Si cette restauration a pour effet de situer le salarié qui était hors-échelle ou hors-taux au cours de la dernière période de la convention collective à un taux de salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi ou à la classe de son titre d'emploi, cette restauration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

(1) Le 1,0175 représente 1 + la protection de base au 1er juillet 1982

43.22 La différence entre, d'une part, le pourcentage de restauration de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi ou à la classe du titre d'emploi du salarié et d'autre part, le taux de restauration établi pour lui conformément au paragraphe 43.20 ou 43.21 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire avant restauration et accordé pour la première période de la convention subséquente. Ce montant forfaitaire sera versé au prorata des heures rémunérées, à l'exclusion des heures supplémentaires, au cours de la première période de la convention collective subséquente; dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de cette convention collective ou de la date de départ du salarié si celle-ci est antérieure.

Calcul de l'accroissement des prix pour une période de six (6) mois

43.23 Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de six (6) mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left[\frac{\text{IPC décembre 1982 - IPC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}}\right]^{*} \times 100$$

* Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

D - PROTECTION DU REVENU

Pour les salariés à temps complet

43.24 Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de salaire, est accordé à tout salarié à temps complet qui répond aux conditions suivantes:

a) Avoir occupé, au début de la période de référence, un emploi à taux unique de salaire ou encore avoir été, au même moment, au maximum de l'échelle de salaire applicable à son titre d'emploi ou à sa classe de son titre d'emploi, à condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce taux unique ou ce maximum le jour même du début de cette période de référence;

b) Etre toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;

c) Etre toujours, à la fin de la même période de référence, au même taux unique qu'au début de la période ou situé au maximum de la même échelle de salaire qu'au début de la période et ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde, coincidant en totalité avec la période de référence.

Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante

43.25 Pour chaque période de la convention, à l'exception de celle du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, le salaire de base (SB) de chaque salarié au début de la période de référence est divisé par la somme de un (1) et du pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) à cette même date additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, puis est

43.25 (suite) ensuite multiplié par la différence entre la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) de l'IPC au cours de la période de référence (paragraphe 43.29) et le pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) au début de la même période additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, et ce selon la formule suivante:

$$\frac{SB}{1 + (PB + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})} \times \left[MVM - (PB + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période}) \right]$$

Aux fins d'application de la formule qui précède, le salaire de base est exprimé sur une base annuelle, s'il ne l'est déjà, et ce de la manière suivante: le taux horaire du salarié est multiplié par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail et par 52.18 semaines.

43.26 Pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, on procède à une opération identique à celle décrite au paragraphe 43.25 avec les trois modifications suivantes:

a) Aux fins de l'application de la formule de calcul, le pourcentage supplémentaire consenti en début de période est égal à la somme, d'une part, du pourcentage obtenu en divisant le montant additionnel d'augmentation découlant de l'application du paragraphe 43.09, par le taux de salaire applicable le 30 juin 1982, et d'autre part, du pourcentage découlant de l'application, le cas échéant, du paragraphe 43.10.

b) La moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établie sur une base de six (6) mois (paragraphe 43.30).

43.26 (suite)

c) Le produit de l'opération est divisé par deux, compte tenu du fait que l'on a utilisé dans l'opération un salaire établi sur une base annuelle et que la période couverte est de six (6) mois.

Pour les salariés à temps partiel

43.27 Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de salaire est accordé à tout salarié à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

a) Avoir occupé un emploi à taux unique ou à échelle au début de la période de référence, à la condition toutefois qu'il n'ait pas bénéficié d'un avancement d'échelon le jour même du début de cette période de référence.

b) Etre toujours à l'emploi à la fin de la période de référence.

c) Etre toujours, à la fin de la même période de référence, au même taux unique qu'au début de la période ou situé au même échelon de la même échelle de salaire qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire à verser est calculé de la même manière que pour le salarié à temps complet mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un salarié à temps complet du même titre d'emploi.

43.28 Pour les salariés hors-échelle ou hors-taux

Aux fins de la présente section, un salarié dont le taux de salaire est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire applicable à son titre d'emploi ou à sa classe de son titre d'emploi est considéré comme étant rémunéré sur la base de ce taux unique ou du maximum de cette échelle de salaire et le montant forfaitaire à lui être versé pour compenser l'érosion de son pouvoir d'achat est calculé sur cette base.

Calcul de la moyenne des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada pour une période de douze (12) mois

43.29 Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

a) On fait d'abord la somme des douze indices mensuels de l'IPC du mois de juillet au mois de juin de la période en cause.

b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par 12. Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.

c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left[\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}}\right]^{*} \times 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Calcul de la moyenne des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada pour une période de six (6) mois

43.30 Le calcul de la moyenne, esprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

a) On fait d'abord la somme des six indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause;

b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par 6. Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieur et le deuxième chiffre est retranché;

c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left[\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}}\right]^{*} \times 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

E - PRIMES ET SUPPLEMENTS DE SALAIRES

PRIMES DE RESPONSABILITE ET SUPPLEMENTS DE SALAIRES

43.31 Ces primes et suppléments sont les suivants:

CHEF D'EQUIPE ET ASSISTANT
CHEF D'EQUIPE
INSTRUCTEUR

MAJORATION DES PRIMES DE RESPONSABILITE ET DES SUPPLEMENTS DE SALAIRE

43.32 Les primes de responsabilité et les suppléments de salaire qui apparaissent au paragraphe 43.31 sont majorés, pour chaque période de la présente convention, des pourcentages suivants:

79-07-01 au 80-06-30:	8,51%
80-07-01 au 81-06-30:	7,52%
81-07-01 au 82-06-30:	9,72%
82-07-01 au 82-12-31:	8,35%

Ces pourcentages représentent le taux moyen d'augmentation de salaire des employés syndiqués et syndicables pour chacune des périodes en cause.

AJUSTEMENT DES PRIMES DE RESPONSABILITE ET DES SUPPLEMENTS DE SALAIRES

43.33 Pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981, ces primes et suppléments seront ajustés en fonction de la différence, si celle-ci est positive, entre le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (1) pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin 1980 et 8,5%. Les niveaux prévus pour les périodes du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 seront recalculés pour tenir compte de cet ajustement.

43.34 Pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982, ces primes et suppléments, recalculés, le cas échéant, pour tenir compte de l'ajustement effectué conformément au paragraphe précédent, seront ajustés en fonction de la différence, si celle-ci est positive, entre le pourcentage d'augmentation de l'IPC (1) pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin 1981 et 8,5%. Les niveaux prévus pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 seront recalculés pour tenir compte de cet ajustement.

43.35 Pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, ces primes et suppléments, recalculés, le cas échéant, pour tenir compte des ajustements effectués conformément aux deux paragraphes précédents, seront ajustés en fonction de la différence, si celle-ci est positive, entre le pourcentage d'augmentation de l'IPC (2) pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin 1982 et 8,5%.

---

(1) Il s'agit de l'IPC pour le Canada publié par Statistique Canada et calculé selon la même formule que celle prévue pour le calcul de la majoration des taux de salaire.

(2) Voir note (1)

43.36 A la fin de la présente convention, chacun de ces primes et suppléments est restauré de la façon suivante, en fonction de l'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

$$\frac{\text{Niveau de la prime au 82-12-31}}{1{,}0175} \times \left(1 + \text{accroissement de l'IPC au cours de la période du 82-07-01 au 82-12-31) (1)}\right.$$

AUTRES PRIMES

43.37 Ces primes sont les suivantes:

POUR TRAVAIL EN FIN DE SEMAINE, DE DISPONIBILITE, D'ANCIENNETE, DE SOIR, DE NUIT, D'HEURES BRISEES, D'ENCOURAGEMENT A L'ETUDE (éducateur),

43.38 Les primes qui apparaissent au paragraphe 43.37 sont majorées, pour chaque période de la présente convention, des pourcentages suivants, à l'exception des primes de soir et de nuit, d'ancienneté, de disponibilité

79-07-01 au 80-06-30:	8,9%
80-07-01 au 81-06-30:	8,5%
81-07-01 au 82-06-30:	8,5%
82-07-01 au 82-12-31:	3,5%

Aucun autre ajustement ne sera effectué pour ces primes.

---

(1) Il s'agit de l'IPC pour le Canada publié par Statistique Canada et calculé selon la même formule que celle prévue pour le calcul de la majoration des taux de salaire.

ARTICLE 44 REGLES D'APPLICATION DES ECHELLES DE SALAIRE

A- Intégration dans les échelles de salaire (dispositions générales)

44.01 Le salarié à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1979 et celui embauché entre cette date et la date de la signature de la présente convention est intégré, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, à l'échelon correspondant à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au 30 juin 1979.

44.02 Lorsque le nombre d'années d'expérience du salarié est supérieur au nombre d'échelons prévu pour son titre d'emploi dans l'échelle de salaire en vigueur au 30 juin 1979, le salarié est intégré, dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, selon le nombre d'années d'expérience déjà reconnues.

44.03 Le salarié qui, postérieurement au 30 juin 1979, a assumé un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégré, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 16 (années d'expérience antérieure).

44.04 Le salarié embauché après la date de la signature de la présente convention est intégré à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 16 dans l'échelle de salaire prévue pour son emploi.

Application des échelles de salaire

44.05 Au 1er juillet d'une année, le salarié est classé, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'il occupait au 30 juin précédent sauf dispositions contraires apparaissant à la section traitant de l'intégration dans les échelles de salaire suite aux harmonisations.

Avancement dans les échelles de salaire

44.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'un salarié complète une année de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient.

Classification et reclassification

44.07 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention, l'employeur:

a) précise le titre d'emploi de chaque salarié;

b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

44.08 Le réajustement des gains du salarié reclassifié en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où le salarié a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser le 1er juillet 1979.

44.09 Déplafonnement du maximum de la classe 03 de l'éducateur et ajout de six (6) échelons au maximum de la classe 02 de l'éducateur afin d'établir une parité salariale entre les maximums des nouvelles échelles classes 03 et 02 et le maximum de la classe 01 de l'éducateur

a) Educateur de la classe 03

i)- ayant eu un avancement régulier d'échelon entre le 79-07-01 et le 80-01-01

Pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, le salarié bénéficie de son avancement régulier d'échelon dans l'échelle à 10 échelons en vigueur durant cette période et ce, sans intégration dans la nouvelle échelle de salaire à 19 échelons en vigueur du 1er janvier au 30 juin 1980.

44.09 (suite)

Au 1er juillet 1980, cet éducateur est intégré, dans l'échelle de salaire (19 échelons) en vigueur à compter du 1er juillet 1980, à l'échelon de cette échelle qui correspond à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaire à 10 échelons en vigueur du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, sauf l'éducateur alors situé au 10e échelon, qui est intégré au 9e échelon de la nouvelle échelle.

Toutefois, telle intégration ne donne pas lieu à l'application des dispositions relatives à la reconnaissance des années d'expérience antérieure.

Par la suite, il y a avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de salaire selon les dispositions de la présente convention aux dates prévues et selon les mécanismes applicables.

ii)-ayant un avancement régulier d'échelon entre le 80-01-01 et le 80-06-30

A la date de son avancement régulier d'échelon, cet éducateur est intégré, dans l'échelle de salaire (19 échelons) en vigueur du 1er janvier 1980 au 30 juin 1980, à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaire à 10 échelons en vigueur du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, sauf l'éducateur situé au 10e échelon, qui est intégré au 10e échelon dans la nouvelle échelle.

Cette intégration dans la nouvelle échelle de salaire est faite nonobstant les dispositions relatives à la reconnaissance des années d'expérience antérieure.

Par la suite, il y a avancement d'échelon selon les dispositions de la présente convention aux dates prévues et selon les mécanismes applicables.

44.09 (suite) Cette nouvelle échelle de salaire est appliquée pour le salarié nommé ou promu entre le 1er janvier et le 30 juin 1980.

b) Educateur de la classe 02

i)- ayant eu un avancement régulier d'échelon entre le 79-07-01 et le 80-01-01

Pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, le salarié bénéficie de son avancement régulier d'échelon dans l'échelle de salaire à 7 échelons en vigueur durant cette période et ce, sans intégration dans la nouvelle échelle de salaire à 13 échelons en vigueur du 1er janvier au 30 juin 1980.

Au 1er juillet 1980, cet éducateur est intégré, dans l'échelle de salaire (13 échelons) en vigueur à compter du 1er juillet 1980, à l'échelon correspondant à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaire à 7 échelons en vigueur du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980.

Toutefois, telle intégration ne donne pas lieu à l'application des dispositions relatives à la reconnaissance des années d'expérience antérieure.

Par la suite, il y a avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de salaire selon les dispositions de la présente convention aux dates prévues et selon les mécanismes applicables.

ii)-ayant un avancement régulier d'échelon entre le 80-01-01 et le 80-06-30

A la date de son avancement régulier d'échelon, cet éducateur est intégré, dans l'échelle de salaire (13 échelons) en vigueur

44.09 (suite) du 1er janvier 1980 au 30 juin 1980, à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaire à 7 échelons en vigueur du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980.

Toutefois, telle intégration ne donne pas lieu à l'application des dispositions relatives à la reconnaissance des années d'expérience antérieure.

Par la suite, il y a avancement d'échelon selon les dispositions de la présente convention aux dates prévues et selon les mécanismes applicables.

Cette nouvelle échelle de salaire est appliquée pour le salarié nommé ou promu entre le 1er janvier et le 30 juin 1980.

Les mécanismes d'intégration s'appliquant à l'éducateur s'appliquent également au titre d'emploi d'agent d'intégration.

B- INTEGRATION DANS LES ECHELLES DE SALAIRE SUITE AUX HARMONISATIONS (DISPOSITIONS PARTICULIERES)

44.10 Ajout d'un échelon au maximum de l'échelle de commis intermédiaire

Au 1er juillet 1979, le caissier, le commis à la paie, le commis au poinçon, le commis intermédiaire, l'opérateur de machine comptable, le préposé aux comptes à payer sont intégrés, dans la nouvelle échelle de salaire (6 échelons) en vigueur pour le titre d'emploi de commis intermédiaire au 1er juillet 1979, à l'échelon correspondant à celui qu'ils détenaient dans leur échelle de salaire du 30 juin 1979 et ce nonobstant les dispositions relatives à la reconnaissance des années d'expérience antérieure.

44.10 (suite) Par la suite, il y a avancement d'échelon dans l'échelle de salaire selon les dispositions de la présente convention aux dates prévues et selon les mécanismes applicables.

44.11 Diminution d'un échelon de l'échelle de salaire de secrétaire de direction

Au 1er juillet 1979, le nombre d'échelons de l'échelle de salaire de secrétaire de direction passe de 6 à 5. Le salarié est intégré à l'échelon correspondant à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaire du 30 juin 1979 à l'exception du salarié alors au 6e échelon qui est intégré au 5e échelon de la nouvelle échelle de salaire.

ARTICLE 45 TITRES D'EMPLOI, LIBELLES ET ECHELLES DE SALAIRES

Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

L'employeur paie au salarié le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

INSTRUCTEUR

Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités soit des métiers spécialisés, soit des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique ou de technique comparable soit d'autres métiers prévus à la présente convention, dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des bénéficiaires.

Fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des bénéficiaires.

En plus du salaire hebdomadaire prévu à leur titre d'emploi, les instructeurs reçoivent le supplément hebdomadaire (prime d'instructeur) suivant:

79/07/01	80/07/01	81/07/01	82/07/01
28.98/semaine	31.16/semaine	34.19/semaine	37.04/semaine

INSTRUCTEUR METIER ARTISANAL OU OCCUPATION THERAPEUTIQUE 38 ¾ heures

Personne qui agit comme instructeur (métiers artisanaux) auprès des bénéficiaires en exerçant un métier artisanal, une occupation thérapeutique ou une technique comparable.

Elle doit détenir une formation de niveau secondaire ou posséder une expérience prouvée dans un métier artisanal ou d'occupation thérapeutique ou autres techniques comparables.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX PROTECTION DE BASE	%	TAUX PROTECTION DE BASE	%	TAUX PROTECTION DE BASE	%	TAUX PROTECTION DE BASE	%
01-	224,75	4,48	245,68	4,23	269,70	4,72	294,89	4,34
02-	232,50	4,38	253,81	4,12	278,61	4,72	304,58	4,25
03-	241,03	4,27	262,73	4,00	288,30	4,72	314,65	4,17
04-	249,55	4,18	271,64	3,88	297,99	4,72	325,11	4,09
05-	258,85	4,07	281,71	3,76	309,23	4,72	337,13	4,01

INSTRUCTEUR EBENISTE 38 ¾ heures

Personne qui agit comme instructeur (métier spécialisé) auprès des bénéficiaires en fabriquant, construisant, rénovant des meubles, incluant la finition, en travaillant le bois oeuvré d'après des plans et devis préparés à l'avance et, est aussi en mesure de préparer ses propres plans en détail, ses gabarits, lorsque demandé.

Elle doit connaître tous les matériaux qui entrent dans la confection de même que la machinerie à être utilisée.

Elle doit détenir un diplôme en "Ebénisterie" d'une école reconnue par le ministère de l'éducation ou posséder une compétence équivalente.

79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%
314,65	3,48	340,23	3,08	385,18	4,72	418,11	3,56

INSTRUCTEUR MENUISIER 38 ¾ heures

Personne qui agit comme instructeur (métier spécialisé) auprès des bénéficiaires en construisant, réparant et entretenant des charpentes, finitions de murs, plafonds, planchers et autres ouvrages à partir de matériaux en bois, en métal ou autres, le cas échéant. Elle pose et ajuste portes, fenêtres et quincaillerie intérieur et extérieure. Elle fabrique, transforme et répare l'ameublement fixe et mobile, le tout selon des plans, devis, spécifications et instructions.

Elle doit détenir un certificat de qualification (Charpentier-menuisier" émis par le ministère du travail et de la main-d'oeuvre ou posséder une compétence équivalente.

79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%
294,89	3,68	319,30	3,31	361,54	4,72	392,93	3,68

SECRETAIRE DE DIRECTION 35 heures

Personne qui assiste un directeur de l'établissement (cadre supérieur) dans ses fonctions administratives. Elle note en sténographie, en sténotypie ou par toute autre technique assimilable, et transcrit ses notes à la machine à écrire. Elle rédige la correspondance de routine. Elle dactylographie à partir d'enregistrements sur rubans magnétiques, de brouillons ou de textes déjà dactylographiés. Elle peut s'occuper de l'organisation matérielle des réunions de son patron, convoquer les participants et préparer les dossiers nécessaires; elle peut assister aux réunions et dresser le procès-verbal. Elle fournit elle-même réponse à certaines questions de sa compétence et prépare la synthèse des problèmes cléricaux complexes.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%
01-	240,10	3,99	260,75	3,66	285,95	4,72	311,50	3,95
02-	249,90	3,87	271,25	3,53	297,50	4,72	323,75	3,87
03-	260,05	3,75	281,75	3,39	309,05	4,72	336,35	3,79
04-	270,20	3,63	292,60	3,26	320,95	4,72	348,95	3,71
05-	281,40	3,51	304,15	3,12	333,55	4,72	362,25	3,64

SECRETAIRE 35 heures

Personne qui note en sténographie, en sténotypie ou par toute autre technique assimilable, et transcrit ses notes à la machine à écrire. Elle dactylographie à partir d'enregistrements sur rubans magnétiques, de brouillons ou de textes.

Elle peut dépouiller le courrier, rédiger la correspondance de routine, tenir à jour le classement des dossiers et assister un ou des cadres, des professionnels ou une équipe de travail dans leurs fonctions administratives.

Elle doit posséder une bonne connaissance des méthodes et de la routine de bureau utilisées dans l'exercice de ses attributions.

79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%
01- 201,60	4,50	220,15	4,26	241,50	4,72	264,25	4,36
02- 207,55	4,41	226,45	4,16	248,50	4,72	271,60	4,29
03- 214,20	4,32	233,45	4,05	256,20	4,72	279,65	4,21
04- 221,55	4,23	241,50	3,94	264,95	4,72	289,10	4,13
05- 228,90	4,13	249,20	3,83	273,35	4,72	298,20	4,05
06- 235,90	4,04	256,55	3,72	281,40	4,72	306,60	3,99
07- 242,90	3,95	263,90	3,62	289,45	4,72	315,35	3,93
08- 250,95	3,86	272,30	3,52	298,90	4,72	325,50	3,86

COMMIS SENIOR A LA COMPTABILITE — 35 heures

Personne qui dirige plusieurs ou toutes les tâches de la comptabilité et participe à leur exécution. Elle examine, pour en vérifier l'exactitude, les pièces comptables concernant les paiements, les encaissements et autres opérations financières et effectue les calculs nécessaires. Elle enregistre les transactions financières de l'établissement dans les livres comptables à partir de bordereaux de vente, de talons de chèques ou autres pièces comptables. Elle compile les données des différents comptes. Elle établit et analyse les états financiers de l'établissement et tous les rapports comptables et statistiques requis par l'établissement. Elle peut aussi être responsable de la paie.

Elle doit connaître les différentes techniques de la comptabilité, suite à une expérience prouvée dans ce domaine et/ou à des études post-secondaires en comptabilité.

79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%	TAUX DE PROTECTION DE BASE	%
01- 275,80	3,57	298,55	3,19	327,60	4,72	355,95	3,67
02- 285,25	3,46	308,35	3,07	338,45	4,72	367,50	3,61
03- 296,10	3,35	319,55	2,95	350,70	4,72	380,80	3,55
04- 306,95	3,24	331,10	2,82	363,30	4,72	394,10	3,48
05- 318,50	3,12	343,00	2,70	376,25	4,72	408,10	3,42
06- 330,75	3,01	355,95	2,58	390,60	4,72	423,15	3,36
07- 342,30	2,90	367,85	2,46	403,55	4,72	437,15	3,31

2691- EDUCATEUR 38 3/4 heures

Personne qui de façon immédiate, assure l'éducation et la rééducation des bénéficiaires selon les programmes d'intervention établis en collaboration avec l'équipe de professionnels en place, en vue de la réadaptation de l'individu et/ou de sa réinsertion dans la société. Elle applique des techniques d'éducation en réalisant les actes de la vie quotidienne, en organisant, coordonnant et animant les activités prévues au programme de réadaptation et/ou de travail de l'atelier de travail, pour assurer l'apprentissage et l'acquisition d'attitudes et de comportements adéquats.

Elle observe et analyse le comportement du bénéficiaire, participe à l'évaluation de ses besoins et de ses capacités et note son évolution en rédigeant les documents appropriés. Elle fournit la programmation de ses activités.

CLASSE 03

Cette personne doit détenir un diplôme de onzième (11e) année reconnu par le Ministère de l'Education.

Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le Ministère de l'Education, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement:

	79/07/01	80/07/01	81/07/01	82/07/01
	TAUX PROTECTION DE BASE (%)	TAUX PROTECTION DE BASE (%)	TAUX PROTECTION DE BASE (%)	TAUX PROTECTION DE BASE (%)
01-	221.65	4,52		
02-	228.63	4,43		
03-	234.83	4,35		
04-	242.58	4,26		
05-	249.55	4,18		
06-	256.91	4,09		
07-	265.44	3,99		
08-	273.58	3,90		
09-	281.33	3,82		
10-	289.85	3,73		

80/01/01

01-	221,65	4,52	242,19	4,28	265,83	4,72	290,63	4,37
02-	228,63	4,43	249,55	4,18	273,96	4,72	299,54	4,30
03-	234,83	4,35	256,14	4,09	280,94	4,72	306,90	4,23
04-	242,58	4,26	264,28	3,98	289,85	4,72	316,20	4,16
05-	249,55	4,18	271,64	3,88	297,99	4,72	325,11	4,09
06-	256,91	4,09	279,39	3,78	306,51	4,72	334,03	4,03
07-	266,99	3,97	290,24	3,65	318,53	4,72	346,81	3,94
08-	278,61	3,85	302,25	3,51	331,70	4,72	361,15	3,85
09-	291,01	3,72	315,43	3,35	346,04	4,72	376,26	3,77
10-	303,41	3,59	328,21	3,21	359,99	4,72	391,38	3,69
11-	316,20	3,46	341,78	3,07	375,10	4,72	407,26	3,61
12-	330,54	3,32	356,89	2,92	391,76	4,72	425,09	3,53
13-	345,65	3,19	372,39	2,77	408,43	4,72	442,91	3,46
14-	356,50	3,09	384,01	2,67	421,21	4,72	456,48	3,41
15-	368,13	2,99	396,03	2,56	434,39	4,72	470,81	3,36
16-	380,53	2,89	408,81	2,45	448,73	4,72	485,93	3,30
17-	392,93	2,78	421,60	2,34	462,68	4,72	501,04	3,26
18-	406,10	2,68	435,55	2,24	477,79	4,72	516,93	3,21
19-	419,28	2,58	449,11	2,13	492,90	4,72	533,20	3,17

CLASSE 02

Cette personne doit détenir un diplôme de quatorze (14) ans de scolarité générale reconnu par le Ministère de l'Education et/ou un brevet d'éducateur de cadre auprès de l'enfance exceptionnelle reconnu par le Ministère des Affaires sociales et le Ministère de l'Education, et/ou avoir complété cinquante pour cent (50%) du cours général menant au diplôme officiel en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP).

79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
TAUX PROTECTION DE BASE	%	TAUX PROTECTION DE BASE	%	TAUX PROTECTION DE BASE	%	TAUX PROTECTION DE BASE	%
01- 266,99	3,97						
02- 278,61	3,85						
03- 291,01	3,72						
04- 303,41	3,59						
05- 316,20	3,46						
06- 330,54	3,32						
07- 345,65	3,19						

2691 - EDUCATEUR (suite)

80/01/01

01-	266,99	3,97	290,24	3,65	318,53	4,72	346,81	3,94
02-	278,61	3,85	302,25	3,51	331,70	4,72	361,15	3,85
03-	291,01	3,72	315,43	3,35	346,04	4,72	376,26	3,77
04-	303,41	3,59	328,21	3,21	359,99	4,72	391,38	3,69
05-	316,20	3,46	341,78	3,07	375,10	4,72	407,26	3,61
06-	330,54	3,32	356,89	2,92	391,76	4,72	425,09	3,53
07-	345,65	3,19	372,39	2,77	408,43	4,72	442,91	3,46
08-	356,50	3,09	384,01	2,67	421,21	4,72	456,48	3,41
09-	368,13	2,99	396,03	2,56	434,39	4,72	470,81	3,36
10-	380,53	2,89	408,81	2,45	448,73	4,72	485,93	3,30
11-	392,93	2,78	421,60	2,34	462,68	4,72	501,04	3,26
12-	406,10	2,68	435,55	2,24	477,79	4,72	516,93	3,21
13-	419,28	2,58	449,11	2,13	492,90	4,72	533,20	3,17

CLASSE 01

Cette personne doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle d'une école reconnue par le Ministère de l'Education.

Cette classe d'emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX DE BASE	PROTECTION %	TAUX DE BASE	PROTECTION %	TAUX DE BASE	PROTECTION %	TAUX DE BASE	PROTECTION %
01-	293,34	3,69	317,75	3,33	348,75	4,72	379,36	3,75
02-	303,03	3,59	327,83	3,21	359,60	4,72	390,99	3,69
03-	312,71	3,49	337,90	3,11	370,84	4,72	403,00	3,63
04-	322,79	3,40	348,75	3,00	382,46	4,72	415,40	3,57
05-	334,41	3,29	360,76	2,88	395,64	4,72	429,35	3,51
06-	345,65	3,19	372,39	2,77	408,43	4,72	442,91	3,46
07-	356,50	3,09	384,01	2,67	421,21	4,72	456,48	3,41
08-	368,13	2,99	396,03	2,56	434,39	4,72	470,81	3,36
09-	380,53	2,89	408,81	2,45	448,73	4,72	485,93	3,30
10-	392,93	2,78	421,60	2,34	462,68	4,72	501,04	3,26
11-	406,10	2,68	435,55	2,24	477,79	4,72	516,93	3,21
12-	419,28	2,58	449,11	2,13	492,90	4,72	533,20	3,17

AGENT D'INTEGRATION 38 ¾ heures

Personne qui oriente les bénéficiaires vers les ressources adéquates en vue de les intégrer au marché du travail et/ou CTA. Elle établit et entretient les relations nécessaires à l'intégration et à l'adaptation des bénéficiaires à une entreprise. Elle assure le suivi des bénéficiaires intégrés au marché du travail et/ou CTA.

CLASSE 03

Cette personne doit détenir un diplôme de onzième (11e) année reconnu par le Ministère de l'Education.

Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le Ministère de l'Education, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement.

79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
TAUX DE BASE	PROTECTION %	TAUX DE BASE	PROTECTION %	TAUX DE BASE	PROTECTION %	TAUX DE BASE	PROTECTION %
01- 221,65	4,52						
02- 228,63	4,43						
03- 234,83	4,35						
04- 242,58	4,26						
05- 249,55	4,18						
06- 256,91	4,09						
07- 265,44	3,99						
08- 273,58	3,90						
09- 281,33	3,82						
10- 289,85	3,73						

AGENT D'INTEGRATION (suite)

80/01/01

CLASSE 03

01-	221,65	4,52	242,19	4,28	265,83	4,72	290,63	4,37
02-	228,63	4,43	249,55	4,18	273,96	4,72	299,54	4,30
03-	234,83	4,35	256,14	4,09	280,94	4,72	306,90	4,23
04-	242,58	4,26	264,28	3,98	289,85	4,72	316,20	4,16
05-	249,55	4,18	271,64	3,88	297,99	4,72	325,11	4,09
06-	256,91	4,09	279,39	3,78	306,51	4,72	334,03	4,03
07-	266,99	3,97	290,24	3,65	318,53	4,72	346,81	3,94
08-	278,61	3,85	302,25	3,51	331,70	4,72	361,15	3,85
09-	291,01	3,72	315,43	3,35	346,04	4,72	376,26	3,77
10-	303,41	3,59	328,21	3,21	359,99	4,72	391,38	3,69
11-	316,20	3,46	341,78	3,07	375,10	4,72	407,26	3,61
12-	330,54	3,32	356,89	2,92	391,76	4,72	425,09	3,53
13-	345,65	3,19	372,39	2,77	408,43	4,72	442,91	3,46
14-	356,50	3,09	384,01	2,67	421,21	4,72	456,48	3,41
15-	368,13	2,99	396,03	2,56	434,39	4,72	470,81	3,36
16-	380,53	2,89	408,81	2,45	448,73	4,72	485,93	3,30
17-	392,93	2,78	421,60	2,34	462,68	4,72	501,04	3,26
18-	406,10	2,68	435,55	2,24	477,79	4,72	516,93	3,21
19-	419,28	2,58	449,11	2,13	492,90	4,72	533,20	3,17

CLASSE 02

Cette personne doit détenir un diplôme de quatorze (14) ans de scolarité générale reconnu par le Ministère de l'Education et/ou un brevet d'éducateur de cadre auprès de l'enfance exceptionnelle reconnu par le Ministère des Affaires sociales et le Ministère de l'Education, et/ou avoir complété cinquante pour cent (50%) du cours général menant à un diplôme spécialisé (cours de CEGEP).

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX DE BASE	PROTECTION %	TAUX DE BASE	PROTECTION %	TAUX DE BASE	PROTECTION %	TAUX DE BASE	PROTECTION %
01-	266,99	3,97						
02-	278,61	3,85						
03-	291,01	3,72						
04-	303,41	3,59						
05-	316,20	3,46						
06-	330,54	3,32						
07-	345,65	3,19						

80/01/01

CLASSE 02

01-	266,99	3,97	290,24	3,65	318,53	4,72	346.81	3,94
02-	278,61	3,85	302,25	3,51	331,70	4,72	361,15	3,85
03-	291,01	3,72	315,43	3,35	346,04	4,72	376,26	3,77
04-	303,41	3,59	328,21	3,21	359,99	4,72	391,38	3,69
05-	316,20	3,46	341,78	3,07	375,10	4,72	407,26	3,61
06-	330,54	3,32	356,89	2,92	391,76	4,72	425,09	3,53
07-	345,65	3,19	372,39	2,77	408,43	4,72	442,91	3,46
08-	356,50	3,09	384,01	2,67	421,21	4,72	456,48	3,41
09-	368,13	2,99	396,03	2,56	434,39	4,72	470,81	3,36
10-	380,53	2,89	408,81	2,45	448,73	4,72	485,93	3,30
11-	392,93	2,78	421,60	2,34	462,68	4,72	501,04	3,26
12-	406,10	2,68	435,55	2,24	477,79	4,72	516,93	3,21
13-	419,28	2,58	449,11	2,13	492,90	4,72	533,20	3,17

AGENT D'INTEGRATION (suite)

CLASSE 01

Cette personne doit détenir un diplôme spécialisé de fin d'études collégiales d'une école reconnue par le Ministère de l'Education.

Cette classe d'emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle.

79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX PROTECTION DE BASE (%)		TAUX PROTECTION DE BASE (%)		TAUX PROTECTION DE BASE (%)		TAUX PROTECTION DE BASE (%)
01-	293.34 3,69		317.75 3,33		348.75 4,72		379.36 3,75
02-	303.03 3,59		327.83 3,21		359.60 4,72		390.99 3,69
03-	312.71 3,49		337.90 3,11		370.84 4,72		403.00 3,63
04-	322.79 3,40		348.75 3,00		382.46 4,72		415.40 3,57
05-	334.41 3,29		360.76 2,88		395.64 4,72		429.35 3,51
06-	345.65 3,19		372.39 2,77		408.43 4,72		442.91 3,46
07-	356.50 3,09		384.01 2,67		421.21 4,72		456.48 3,41
08-	368.13 2,99		396,03 2,56		434.39 4,72		470.81 3,36
09-	380.53 2,89		408.81 2,45		448.73 4,72		485.93 3,30
10-	392.93 2,78		421.60 2,34		462.68 4,72		501.04 3,26
11-	406.10 2,68		435.55 2,24		477.79 4,72		516.93 3,21
12-	419.28 2,58		449.11 2,13		492.90 4,72		533.20 3,17

ARTICLE 46 — DUREE ET RETROACTIVITE

46.01 Sous réserve du paragraphe 46.02, la présente convention collective a effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982.

46.02 Les articles suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes ont effet à compter du 1er juillet 1979.

1- Temps supplémentaire (paragraphes 18.04 et 18.09)

2- Prime de chef d'équipe et d'assistant chef d'équipe (paragraphes 30.01 et 30.02)

3- Prime de fin de semaine (paragraphe 17.04)

4- Prime de soir et de nuit (article 31)

5- Prime d'heures brisées (article 32)

6- Salaires et titres d'emploi y compris l'indemnité de sécurité d'emploi et l'assurance-salaire aux fins d'application du paragraphe 23.30 convention collective 1975-79: "Le taux de salaire de l'échelle applicable à l'employé à la date où commence le paiement de la prestation" est pour la période postérieure au 30 juin 1979 le nouveau taux de salaire compris à la présente convention collective.

7- Prime d'encouragement à l'étude (Annexe "A" paragraphe 8.01)

8- Prime d'instructeur.

46.03 Le versement du salaire sur la base des échelles prévues à la présente convention collective devrait débuter au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature du mémoire d'entente provincial.

46.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 46.06, les montants de la rétroactivité et du forfaitaire découlant de l'application du paragraphe 46.02, sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature du mémoire d'entente provincial.

46.05 Un montant de rétroactivité ou de forfaitaire égal ou inférieur à 1,00 $ n'est pas payable.

46.06 Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er juillet 1979 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 46.07. En cas de décès du salarié, la demande peut être faite par les ayants droit.

46.07 Dans les trois (3) mois de la signature des présentes, l'employeur fournit au syndicat la liste de tous les salariés ayant quitté leur emploi depuis le 1er juillet 1979 ainsi que leur dernière adresse connue.

46.08 Les parties aux présentes conviennent que les griefs déposés entre le 1er juillet 1979 et la signature de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1979.

Pour fins d'application du présent paragraphe les conditions prévues à la convention 1976 - 1979 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à la signature de la présente.

46.09 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

46.10 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des salariés au sens du paragraphe 1.01; elles ne comportent pas reconnaissance du syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 5.01.

46.11 Malgré les dispositions du paragraphe 11.16 de la convention collective, les réclamations en vertu du paragraphe 46.02, peuvent être accordées rétroactivement au 1er juillet 1979.

46.12 La présente convention collective prend effet à compter de la signature et du dépôt en cinq (5) copies de la lettre d'entente no. 4 et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé à Montréal,
ce 6 — jour du mois de MAI l'année 19 81

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
EN READAPTATION DES
LAURENTIDES-LANAUDIERE

COMITE PATRONAL DE NEGOCIATIONS
DES AFFAIRES SOCIALES
(C.P.N.A.S.)

Jacques A. Nadeau

LE MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES

ANNEXE "A" — CONDITIONS PARTICULIERES AUX EDUCATEURS

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux éducateurs.

ARTICLE I — EDUCATEUR

Le libellé et les échelles de salaire de ce titre d'emploi apparaissent à l'article 45 de la présente convention.

ARTICLE 2 — PERIODE DE PROBATION

Tout nouvel éducateur est soumis à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période l'éducateur n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli cent vingt (120) jours de travail.

L'éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 3 — PERTE, VOL OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

L'employeur dédommage tout éducateur pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si l'éducateur a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par l'éducateur, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par l'éducateur.

ARTICLE 4 — PERIODE DE REPOS

Les périodes de repos sont prises hors la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.

ANNEXE "A"
(suite)

ARTICLE 5 REPAS

Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires.

ARTICLE 6 SUPPLEANCE

L'employeur convient de remplacer le plus tôt possible, par un suppléant, l'éducateur absent pour maladie ou pour toute autre absence autorisée.

Un éducateur ne sera pas tenu de surveiller plus d'un groupe à la fois, sauf en cas d'exception. Dans ces cas, si cette dite surveillance devait durer plus de trois (3)heures, l'employeur en communique les raisons par écrit sur demande du Syndicat.

ARTICLE 7 PRIME D'ENCOURAGEMENT A L'ETUDE

7.01 L'éducateur à temps complet à l'emploi de l'établissement à la signature de la présente convention collective reçoit une prime d'encouragement à l'étude de:

283,00 $ au 1979-07-01
307,00 $ au 1980-07-01
333,00 $ au 1981-07-01
345,00 $ au 1982-07-01

après avoir complété et réussi quinze (15) crédits du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP).

7.02 Toutefois, l'éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) crédits, passe à une échelle de salaires supérieure ne peut bénéficier de cette prime.

7.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le CEGEP ne sont pas acceptées pour les fins de cet article.

ANNEXE "A"
(suite)

ARTICLE 7
(suite)

7.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes crédits et ne peut être réclamée par l'éducateur qui a obtenu une bourse d'étude dans le cadre du programme de perfectionnement prévue à l'article 38 ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour le salarié concerné.

ARTICLE 8 PERFECTIONNEMENT

L'éducateur qui complète et réussi trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de traitement.

ARTICLE 9 REMUNERATION

9.01 CLASSE 03

CF. article 45 de la convention générale.

9.02 Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le ministère de l'Education, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement.

9.03 CLASSE 02

CF. article 45 de la convention générale

9.04 CLASSE 01

CF. article 45 de la convention générale.

9.05 Lorsque l'éducateur accède à une classe supérieure, il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il ne peut subir de diminution de traitement.

ANNEXE "A"
(suite)

ARTICLE 9
(suite)

9.06 Les éducateurs au service de l'employeur à la date de signature et qui ont opté, avant le 30 juin 1978 pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée) sont admis à la classe 02, s'ils ont complété et réussi cinquante pour cent (50%) des cours.

ARTICLE 10 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Les éducateurs ont une semaine de travail de trente-huit et trois quarts (38 ¾) divisés en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 ¾) de travail.

Toutefois, les parties conviennent que le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors d'aménagements au niveau local, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38¾) par semaine.

ANNEXE "B" — FRAIS DE DEMENAGEMENT

ARTICLE 1

Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi le salarié pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 15 de la convention collective.

ARTICLE 2

Les frais de déménagement ne sont applicables à un salarié que si le Service de placement des Affaires sociales accepte que la relocalisation de tel salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouvel établissement de travail du salarié et son ancien est supérieure à cinquante (50) kilomètres.

ARTICLE 3

Frais de transport de meubles et effets personnels

Le Service Provincial des Affaires sociales s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du salarié visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

ARTICLE 4

Le S.P.A.S. ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel du salarié, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le S.P.A.S..

ARTICLE 5

Entreposage

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le S.P.A.S. paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets per-

ANNEXE "B"
(suite)

ARTICLE 5
(suite)

sonnels du salarié et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

ARTICLE 6 — Dépenses concomitantes de déplacement

Le S.P.A.S. paie une allocation de déplacement de 750,00 $ à tout salarié marié déplacé, ou de 200,00 $ s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ledit salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement. Toutefois, l'allocation de déplacement de 750,00 $, payable au salarié marié déplacé, est payable au salarié célibataire tenant logement.

ARTICLE 7 — Compensation pour bail

Le salarié visé à l'article 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le service de placement paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a bail, le service de placement dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer le salarié qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatifs.

ARTICLE 8 — Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du S.P.A.S..

ARTICLE 9 — Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

Le S.P.A.S. paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale du salarié relocalisé, les dépenses suivantes:

ANNEXE "B"
(suite)

ARTICLE 9
(suite)

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable au salarié pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue.

c) Les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

ARTICLE 10

Lorsque la maison du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le S.P.A.S. ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le S.P.A.S. rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

a) les taxes municipales et scolaires;
b) l'intérêt sur l'hypothèque;
c) le coût de la prime d'assurance.

ARTICLE 11

Dans le cas où le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter au salarié propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. Le S.P.A.S. lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus,

ANNEXE "B"
(suite)

ARTICLE 11
(suite)

le S.P.A.S. lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au S.P.A.S..

ARTICLE 12

Frais de séjour et d'assignation

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le S.P.A.S. rembourse le salarié de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au S.P.A.S. pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

ARTICLE 13

Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du S.P.A.S., ou la famille du salarié marié ne serait pas relocalisée immédiatement, le S.P.A.S. assume les frais de transport du salarié pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cents quatre-vingt (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cents quatre-vingt (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cents quatre-vingt (480) kilomètres.

ARTICLE 14

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par le salarié des pièces justificatives.

ANNEXE "C" ANNEXE RELATIVE AU REGIME DE RETRAITE

OBJET: Lettre d'intention du Gouvernement relative au R.R.E.G.O.P.

Monsieur,

Le Gouvernement s'engage à adopter les arrêtés en conseil requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée Nationale l'adoption des dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics:

1. Admissibilité à la retraite

   L'admissibilité à la retraite est portée à 60 ans, même si le nombre constitué par le cumul des années d'âge et de service est inférieur à 90 ans, sous réserve de la réduction actuarielle statutaire déjà prévue dans la loi.

2. Transfert

   La date limite pour les transferts du R.R.E. et R.R.F. au R.R.E.G.O.P. sera reportée d'une année, soit du 30 juin 1979 au 30 juin 1980, ou d'une période qui permet un délai suffisant aux intéressés pour les transferts après l'adoption de la loi modifiant le R.R.E.G.O.P..

3. Rachat

   La période pour le rachat de service sous le R.R.E.G.O.P. sera prolongée d'une année.

4. Gestion

   Pour octroyer aux syndiqués une participation au sein de la Commission administrative du régime de retraite, le nombre de membres de la Commission sera accru de cinq (5), dont au moins trois en provenance du milieu syndical.

5. Mécanismes d'évaluation actuarielle et taux de cotisation

   a. Le Gouvernement, en consultation avec les membres de la Commission administrative du régime de retraite provenant du milieu syndical, nommera un actuaire-conseil dont le mandat sera de se prononcer quant à la pertinence des hypothèses utilisées pour l'évaluation actuarielle. Un

ANNEXE "C"
(suite)

délai de trente (30) jours lui sera accordé afin qu'il se prononce et soumette au Gouvernement l'ensemble de ses recommandations, lesquelles seront rendues publiques.

b. Le taux de cotisation actuel est maintenu jusqu'au 1er juillet 1980. Le Gouvernement rencontrera la partie syndicale lorsqu'une hausse des cotisations est requise afin de discuter de tout réaménagement de bénéfices jugé pertinent.

De plus, le Gouvernement exprime l'intention d'utiliser un actuaire-conseil dans le cadre de la démarche décrite à 5a, pour l'évaluation actuarielle basée sur les données de 1978.

Le Président du Conseil du trésor

Jacques Parizeau

LETTRE D'ENTENTE NO. I

RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Suite à l'entente intervenue à la Table centrale sur les droits parentaux, le gouvernement s'engage:

A) Concernant l'indemnité pour le congé spécial prévu par le paragraphe 21.15

1- à étudier la possibilité d'apporter les modifications législatives nécessaires aux fins d'exonérer des cotisations aux régimes de retraite la salariée qui s'est prévalu du congé spécial prévu au paragraphe 21.15.

B) Concernant des modifications aux critères d'admissibilité au régime d'assurance-chômage

1- à garantir, qu'à compter de la signature de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C..

C) Concernant le versement de l'indemnité pour congé de maternité

1- à entreprendre, dans les six (6) mois de la signature des conventions collectives, des discussions avec la partie syndicale au sujet des difficultés découlant des modalités et délais de versement de l'indemnité à la salariée à l'occasion du congé de maternité.

Par ailleurs, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;

ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

SECURITE SANTE

Les parties aux présentes conviennent que les dispositions de l'article 40 (Sécurité santé) tiennent lieu des dispositions prévues au chapitre IV de la loi sur la santé et la sécurité du travail, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

RELATIVE A L'ASSURANCE-SALAIRE

Pour permettre une application uniforme de certaines dispositions concernant le régime d'assurance-salaire, les parties conviennent:

1) de mettre en application le 1er avril 1980, les montants révisés des prestations d'assurance-salaire prévus à l'alinéa b) du paragraphe 22.15, comme si la signature au niveau local avait eu lieu le 1er avril 1980, et ce, nonobstant le deuxième alinéa du paragraphe 22.07;

2) de mettre en application à compter du 1er avril 1980, les dispositions prévues aux paragraphes 22.27 et 22.30 en ce qui concerne le crédit de 0.80/jour de congé-maladie et les dispositions concernant le salarié à temps partiel.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Les parties habilitées à négocier suivant le chapitre 14 des lois du Québec en 1978 conviennent que la présente convention collective prend effet à compter de la signature et du dépôt en cinq (5) copies de la présente lettre d'entente.

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN READAPTATION DES LAURENTIDES-LANAUDIERE
Association accréditée

et

C.A.R. L'ATELIER DU FIL AU BOIS
Employeur

Numéro du dossier d'accréditation M-18856-03

Nombre de salariés visés par la présente convention collective

6

L'association accréditée et l'employeur conviennent que les termes de la convention collective les régissant, sont ceux négociés et agréés par les parties habilitées à négocier à l'échelle nationale suivant le chapitre 14 des lois du Québec de 1978.

Les parties habilitées à négocier suivant le chapitre 14 des lois du Québec de 1978 ont déposé au bureau du Commissaire général du travail cinq (5) copies du Mémoire d'entente intervenu à l'échelle nationale.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A JOLIETTE

CE 8e JOUR DU MOIS DE MAI 19 84

Syndicat

Employeur