

'81 NOV 16 16 02 *mb*

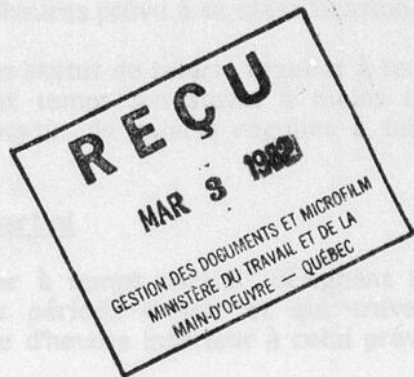
**PAR MESSAGEUR**

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES  
L'ÉT

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: **HOPITAL ST-LOUIS**  
2065, rue Charles,  
St-Hubert, Québec,  
J4T 1L7

ET: **UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE**  
**Local 298**  
1665 est, rue Rachel  
Montréal, Québec,  
H2J 2K6



**ARTICLE 1**      **DEFINITION DES TERMES**1.01      Période de probation

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 quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli trente (30) 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 a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-cinquième (45e) jour de calendrier ou du trente et unième (31e) jour de travail, selon le cas. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités prévues à la convention.

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.

1.02      Salarié régulier à temps complet

Les mots "salarié régulier à temps complet" désignent tout salarié ayant terminé sa période d'essai et qui travaille normalement le nombre d'heures prévu à sa classification.

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

1.03      Salarié régulier à temps partiel

Les mots "salarié régulier à temps partiel" désignent tout salarié ayant terminé sa période d'essai et qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification.

**ARTICLE 1**      **DEFINITION DES TERMES (suite)**

Un salarié à temps partiel qui occasionnellement travaille toutes les heures prévues à sa classification conserve son statut de salarié à temps partiel.

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

1.04      Salarié

Le mot "salarié" désigne pour les fins de la présente convention, le personnel décrit au certificat d'accréditation.

1.05      Liste de rappel au niveau local

"Liste de rappel au niveau local" désigne la liste des salariés mis à pied par l'employeur. Celle-ci comprend leur classification, leur ancienneté, leur dernière adresse connue ainsi que leur numéro de téléphone.

1.06      Poste temporairement dépourvu de son titulaire

1. Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
  - A. Activités syndicales;
  - B. Congé annuel;
  - C. Congé sans solde;
  - D. Maladie ou accident;
  - E. Congé de maternité;
  - F. Congés sociaux;
  - G. Congés pour études;
  - H. Période d'affichage.
2. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

ARTICLE 1      **DEFINITION DES TERMES (suite)**

3. Il peut ne pas être comblé. A la demande du Syndicat l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

4. Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, dans les cas où il est prévu que la durée de l'absence du titulaire peut excéder sept (7) jours, l'Employeur avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté à l'intérieur du service concerné, une assignation temporaire à un salarié pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de son titulaire. Il est entendu qu'une telle assignation temporaire ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. Le salarié bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'il avait lorsqu'il occupait ce poste.

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

a) Le rappel se fait par téléphone ou messenger et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement.

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

b) Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

c) Pour les fins de l'application du paragraphe 1.06, la liste de rappel prévue au paragraphe 1.05 comprend les salariés mis à pied et les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

6. L'Employeur avise par écrit le salarié de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace à un poste temporairement dépourvu de son titulaire;

a) de l'identité du poste;

b) du nom du titulaire;

c) de la durée probable de son absence.

Il fait parvenir copie de cet avis au Syndicat.

**ARTICLE 1**      **DEFINITION DES TERMES (suite)**

7. Le salarié qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvu(s) de son (leur) titulaire pour une durée inférieure à six (6) mois ne reçoit pas de préavis de mise à pied. Ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) mais son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- 1.07 Les parties conviennent que les salariés affectés à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariés à temps complet, soit des salariés à temps partiel tels que définis aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérés comme salariés occasionnels ou temporaires.

**ARTICLE 2**      **OBJET**

- 2.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par l'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

**ARTICLE 3**      **DISPOSITIONS GENERALES**

- 3.01 L'Employeur traite ses salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 3.02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.
- 3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état 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.

**ARTICLE 4**      **DROITS DE LA DIRECTION**

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

**ARTICLE 5 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION**

- 5.01 L'Employeur reconnaît par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent.
- 5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 5.04 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au Syndicat. Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.
- 5.05 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).
- De plus, tout rapport ou avis de mesure disciplinaire ou partie de ceux-ci, sur lesquels un salarié a eu gain de cause est retiré du dossier.
- 5.06 Sur demande au surveillant ou à son représentant, un salarié peut consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire, une fois par mois.

Ce dossier comprend:

- La formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports disciplinaires;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;

ARTICLE 5      **ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)**

- les rapports du bureau de santé au surveillant ou son représentant concernant son état de santé.

5.07

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

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 quatorze (14) jours qui suivent la signature.

5.08

1. SUSPENSION D'UNE JOURNEE OU MOINS

Dans les cas de suspension d'une (1) journée ou moins, l'Employeur pourra procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire. Le salarié conserve son droit de recours.

Si le Syndicat le désire, il pourra alors rencontrer l'Employeur qui l'informerá des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

2. SUSPENSION DE PLUS D'UNE JOURNEE

Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée, la procédure doit être la suivante:

- a) la suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'Employeur et le Syndicat, sauf si le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.
- b) Au cours de cette rencontre, l'Employeur indique au Syndicat et au salarié, si celui-ci est présent, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

S'il y a accord entre l'Employeur et le Syndicat, la mise en application de cette entente sera effectuée sans autre modalité.

En cas de désaccord avec le Syndicat, l'Employeur pourra alors après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fera alors parvenir au salarié, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué la suspension.

ARTICLE 5**ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)**

Copie dudit avis sera envoyée au Syndicat par l'Employeur, à moins que le salarié ne se soit opposé par écrit, à ce que les motifs soient divulgués au Syndicat. Advenant une telle opposition du salarié, l'Employeur transmet alors au Syndicat copie de l'avis de refus du salarié.

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

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

5.09

CONGEDIEMENT

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de moeurs, la procédure à suivre est la suivante;

- 1) le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'Employeur et le Syndicat, sauf si le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.
- 2) Au cours de cette rencontre, l'Employeur indique au Syndicat et au salarié, si celui-ci est présent, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

5.10

S'il y a accord entre l'Employeur et le Syndicat, la mise en application de cette entente sera effectuée sans autre formalité. En cas de désaccord avec le Syndicat, l'Employeur pourra alors après la rencontre procéder à l'exécution de sa décision. Il fera alors parvenir par écrit au salarié à sa dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué le congédiement.

ARTICLE 5 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

6.01 Copie dudit avis sera également envoyée par l'Employeur au Syndicat, à moins que le salarié ne se soit opposé par écrit à ce que les motifs soient divulgués au Syndicat. Advenant une telle opposition du salarié, l'Employeur transmet alors au Syndicat copie de l'avis de refus du salarié. Dans le cas où l'employé ne s'est pas opposé, seuls les motifs invoqués dans l'avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à un salarié devant un tribunal d'arbitrage. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'Employeur doit l'envoyer au Syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

6.02  
6.03  
Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'Employeur et le Syndicat, le salarié ou le Syndicat comme tel, pourra en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10, et alors copie du grief pourra être envoyée par le Syndicat à l'arbitre unique ou au président du tribunal d'arbitrage, selon le cas, devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

ARTICLE 7

7.01 Dans le cas de congédiement de nature criminelle ou de moeurs, l'Employeur pourra procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire.

Cependant, dans les trois (3) jours du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé au salarié à sa dernière adresse connue et au Syndicat.

7.02 Si le Syndicat le désire, il pourra alors rencontrer l'Employeur qui l'informera des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire si le salarié concerné le permet.

7.03 Le salarié ou le Syndicat comme tel, s'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire, pourra en appeler de la décision de l'Employeur, en recourant aux procédures de grief et d'arbitrage prévues par la convention collective.

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

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

**ARTICLE 6 RÉGIME 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 trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7.

**ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES**

- 7.01 L'Employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié ayant trente (30) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de la fin du mois 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 sujet à l'article 5 et le paragraphe 7.02.
- 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 mensuelles.
- 7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire-enquêteur en chef de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale si l'employé l'y autorise ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire-enquêteur 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.

**ARTICLE 7      RETENUES SYNDICALES (suite)**

7.04            L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'embauchage, leur adresse, service, classification, salaire, numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

**ARTICLE 8      AFFICHAGE D'AVIS**

8.01            L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau servant exclusivement à des fins syndicales.

8.02            Le Syndicat peut afficher sur ce tableau:

1. tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé du Syndicat, selon la formule convenue entre les parties;
2. tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat et préalablement soumis à la personne en charge du personnel ou son représentant;
3. les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

8.03            L'emplacement de ce tableau sera à proximité du poinçon.

**ARTICLE 9      LIBERTE D'ACTION**

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

9.02            Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales.

Le nombre total maximum des journées payées par l'établissement en vertu de la présente clause pour l'ensemble des salariés au service de l'Employeur est fixé à douze (12) jours par année.

**ARTICLE 9 LIBERTE D'ACTION (suite)**

De ce maximum de douze (12) jours, il sera alloué pour la négociation de la prochaine convention collective, un nombre total maximum de six (6) jours et ce, pour l'ensemble des représentants et/ou employés. Cette clause sera en vigueur à partir de la signature de la présente convention collective.

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

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

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

9.04 Sujet à la limitation de 9.02, il est convenu qu'un membre pourra s'absenter pour les raisons prévues dans l'article 9.02 de la présente convention collective.

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

9.05 a) Après demande auprès de l'Employeur ou à son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'institution dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

b) Les représentants intérieurs du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Ils peuvent également durant les heures de travail, rencontrer occasionnellement des salariés à l'institution dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les représentants intérieurs du Syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.

**ARTICLE 9 LIBERTE D'ACTION (suite)**

9.06 A l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, un membre du comité de grief, l'intéressé et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans un cas de grief collectif, un maximum de deux (2) salariés intéressés de l'établissement ainsi que les témoins pourront s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quitteront leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal. L'Employeur est avisé de ces libérations au moins trois (3) jours à l'avance.

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

9.07 Dans le cas d'un salarié qui occupe une fonction électorale, il obtient un congé sans solde renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.

9.08 Au cours des absences prévues au paragraphe 9.07, l'employé conserve son ancienneté acquise mais il ne reçoit ni n'acquiert aucun salaire et autres bénéfices.

9.09 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées au paragraphe 9.07, doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

9.10 Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'Employeur reprend ce salarié à l'emploi qu'il occupait habituellement au moment du début de son congé. Si son emploi n'existe plus, l'Employeur l'assignera à un autre emploi dont le taux ou l'échelle de salaire serait équivalente à celui de l'emploi qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale. Tout déplacement ici causé le sera conformément aux dispositions relatives au déplacement (bumping).

**ARTICLE 10 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS**

10.01 Dans le cas de tout grief ou mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail, dont un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat désirera discuter avec la direction, la procédure sera la suivante:

À défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail et de la Main d'Œuvre de nommer l'arbitre président à même la liste établie des arbitres du comité du travail et de la main d'œuvre.

**ARTICLE 10 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)**

a) le(s) salarié(s) seul(s) ou accompagné(s) d'un représentant syndical doit, dans les trente (30) jours du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas deux (2) mois de ce fait, le soumettre, par écrit, au surveillant ou à son représentant qui doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

Les délais de trente (30) jours ou de deux (2) mois, prévus à l'alinéa précédent et selon le cas qui s'applique, sont de rigueur sauf dans les cas où les parties pourront convenir, par écrit, de les extensionner.

b) Si l'Employeur ne répond pas ou si sa réponse n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, celle-ci pourra recourir à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 des présentes.

**ARTICLE 11 ARBITRAGE**

11.01 Si les parties n'arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration des délais prévus à l'article 10, l'une ou l'autre des parties pourra exiger que les griefs soient entendus en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis à cet effet. ~

A défaut, par le syndicat, de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les trois (3) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par le syndicat et/ou le salarié.

11.02 Les parties procèdent devant un tribunal d'arbitrage unique, cependant, de consentement, ils peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage constitué d'un (1) président et de deux (2) assesseurs.

11.03 Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties désigne son assesseur et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'assesseur communique alors à son tour le nom de son assesseur.

Les deux (2) assesseurs s'entendent sur le choix du président.

A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer d'office un président à même la liste annotée des arbitres du conseil du travail et de la main d'oeuvre.

**ARTICLE 11 ARBITRAGE (suite)**

- 11.04 A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, celui-ci est désigné de la même manière que pour le président du conseil d'arbitrage.
- 11.05 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage, doit procéder à l'audition du grief ou mésentente à l'intérieur d'une période de trente (30) jours.
- 11.06 A défaut par les parties de s'entendre sur une date pour l'audition du grief ou mésentente, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage soumet aux parties un choix de trois (3) dates sur lesquelles elles doivent s'entendre. A défaut d'entente, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage assigne péremptoirement les parties et les arbitres pour l'audition à l'une de ces dates.
- ARTICLE 12**
- 12.07 Dans le cas d'assignation péremptoire aux termes du présent article, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage, peut ordonner de procéder ex parte si l'une des parties est absente à l'audition.
- 11.07 L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de la fin de l'audition du grief, sous peine d'annulation complète de l'arbitrage. A l'expiration de ce délai de trente (30) jours, les parties conviennent de procéder à un nouvel arbitrage sur le grief et sont alors remises, quant au délai, dans l'état où elles étaient au jour du choix du président du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique.
- 11.08 Le conseil d'arbitrage peut siéger en cas d'absence d'un des arbitres, si cet arbitre a été dûment convoqué, par écrit, au moins cinq (5) jours de calendrier à l'avance.
- 11.09 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur. Les frais et honoraires du président du conseil ou de l'arbitre unique, selon le cas, sont défrayés à part égale par les parties.
- 11.10 Si un salarié a été congédié ou suspendu et si son grief est soumis à un tribunal d'arbitrage nommé en vertu de la présente convention, ce tribunal peut:
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
  - b) maintenir le congédiement ou sa suspension;

**ARTICLE 11 ARBITRAGE (suite)**

c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié, injustement traité, pourrait avoir droit.

11.11 Nonobstant le premier paragraphe de l'article 10 de la présente convention, un tribunal d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

**11.12 Fardeau de tâches**

Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage peut apprécier la charge de travail.

**ARTICLE 12 ANCIENNETÉ**

12.01 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée.

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

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

12.04 Au terme de sa période d'essai, le salarié à temps partiel a acquis quarante-cinq (45) jours de travail d'ancienneté.

12.05 L'ancienneté du salarié à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires.

12.06 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et jours de calendrier.

12.07 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet à l'intérieur d'une même période.

12.08 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.

**ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)**

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

12.09 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, 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
- classification
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- statut (temps complet, partiel)
- ancienneté.

12.10 Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou l'Employeur peut demander par écrit la correction de la liste. A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve 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 son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

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

1. mise à pied, pendant douze (12) mois
2. absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois.

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)

3. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail
- 12.13 4. absence autorisée sauf disposition contraire prévue à la présente convention.
5. absence prévue aux dispositions relatives à la maternité et/ou paternité prévues dans la présente convention collective.
- 12.12 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.
- 12.13 Le salarié conserve son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du vinct-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cette invalidité.
- 12.14 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
  1. abandon volontaire de son emploi
  2. dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions de cet alinéa.
  3. renvoi
  4. refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue et copie est transmise au représentant du syndicat.
  5. mise à pied excédant douze (12) mois.

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)

- 12.01 6. absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.
- 12.15 Le salarié perd son ancienneté, l'échelle de salaire correspondante et est renvoyé dans le cas suivant:  
absence sans donner par écrit d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.
- 12.16 Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 promotion, transfert, rétrogradation.
- 12.17 Le salarié qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et il conserve son ancienneté.  
Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport aux heures prévues à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires que le salarié à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 13 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION, ET MISE A PIED

- 13.01 **"Promotion"**  
Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- 13.02 **"Transfert"**  
Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de classification, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.
- 13.03 **"Rétrogradation"**  
Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- 13.07 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

**ARTICLE 13 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION,  
MISE A PIED (suite)**

- 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. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Si l'Employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le Syndicat avise l'Employeur et ce dernier la lui remet.
- Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:
1. le titre et la définition apparaissant à la convention
  2. l'échelle de salaire
  3. le service ou le département
  4. la période d'affichage
  5. le quart de travail, à titre indicatif
- 13.02 Le poste vacant ou nouvellement créé est cependant comblé selon les dispositions de l'article 1.06-5. Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.
- 13.03 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 13.04 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.
- 13.05 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.
- 13.06 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.
- 13.07 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

**ARTICLE 13 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION,  
MISE A PIED (suite)**

- 13.08 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 affichés à la discrétion de l'Employeur.
- Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits au registre des postes couverts par l'unité de négociation.
- 13.09 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.10 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'un déplacement.
- 13.11 Le salarié promu reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification, immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte.
- 13.12 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.
- 13.13 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 13.14 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

13.15 Le salaire d'un salarié affecté par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.09 à 13.12. En aucun cas, le salarié ne subit de diminution de salaire.

**ARTICLE 13 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION,  
MISE A PIED (suite)**

13.15 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, le salarié bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 15.

**13.16 Procédure de déplacement (bumping) et/ou mise à pied**

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 une classification à l'intérieur d'un service donné, le salarié de cette classification qui a le moins d'ancienneté en est affecté.
2. Ce salarié peut déplacer (bumping) dans un autre service le salarié de la même classification ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.
3. Le salarié le moins ancien dans la classification peut déplacer (bumping) dans une autre classification 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 relation 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.

L'Employeur rappelle les employés par ordre inverse de leur mise à pied.

13.17 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) en vertu du paragraphe 13.16 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

13.18 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu du paragraphe 13.16 peuvent se faire simultanément ou successivement.

13.19 Le salaire d'un salarié affecté par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.09 à 13.12. En aucun cas, le salarié ne subit de diminution de salaire.

**ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL**

15.01 Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour chacun des salariés assujettis à la présente convention est celui indiqué à son titre d'emploi apparaissant aux Annexes "B" et "C".

a) La semaine régulière des salariés travaillant 38 3/4 heures est répartie sur cinq (5) jours de 7 3/4 heures par jour de travail.

b) La semaine régulière des salariés travaillant 36 1/4 heures est répartie sur cinq (5) jours de 7 1/4 par jour de travail.

15.02 Pour fin de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche 00:01 a.m. au samedi soir 24:00 heures.

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

15.04 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.

15.05 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 de temps allouée pour les repas.

15.06 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'une même classification et d'un même département.

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

**ARTICLE 13 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION,  
MISE A PIED (suite)**

13.20 Dans tous les cas de mise à pied, le salarié a droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables. A défaut d'un tel avis, le salarié se voit verser une indemnité équivalente.

**ARTICLE 14 ANNEES D'EXPERIENCE ANTERIEURE**

14.01 Les salariés sont classés quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le milieu hospitalier et le milieu des établissements relevant du Ministère des Affaires sociales aux conditions suivantes:

1. ne pas avoir quitté le milieu décrit ci-haut et la classification depuis plus de trente-six (36) mois.
2. les années d'expérience antérieure doivent avoir été acquises par le salarié dans la même classification que celle qu'il occupe.

14.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il y a avantage à embaucher les candidats les mieux qualifiés et spécifiquement ceux possédant du service antérieur dans le milieu hospitalier et le milieu des établissements relevant du Ministère des Affaires sociales.

14.03 Le salarié doit produire une attestation quant à son expérience acquise, attestation qu'il doit obtenir de l'établissement où cette expérience a été acquise. Le salarié doit présenter à l'Employeur son attestation écrite à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours à compter de son premier jour de travail.

A défaut par le salarié qui a été informé par l'Employeur de l'existence du présent article, de présenter son attestation dans le délai ci-haut mentionné, son expérience antérieure n'est reconnue qu'à compter de la date de présentation de son attestation.

14.04 Toutefois, s'il est impossible au salarié de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir fait la preuve de telle impossibilité, il doit faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

Dans chacun des cas, le salarié doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affecte dans le département.

ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL (suite)

A compter de la date de la signature, le salarié à temps complet reçoit une prime de \$1.50 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.

Le paragraphe 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.

- 15.07 Il est loisible à deux (2) salariés d'une même classification 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 l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 16 (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 15.08 Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement du salarié.
- 15.09 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.
- 15.10 L'Employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salarié(s) impliqué(s).
- 15.11 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur une base départementale, à tour de rôle, entre les salariés.
- 15.12 Dans les départements où il y a roulement des quarts de travail entre les salariés, l'Employeur accorde un quart stable, si possible, 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.
- ARTICLE 16
- 16.01 Dans chacun des cas, le salarié doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le département.

**ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL**

16.02 Durant cette période d'avis, les salariés de ce département 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.

16.03 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.

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 la condition d'en être avisé par son Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

16.04 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 nécessaires 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.

15.13 **ARTICLE 17**  
17.01 A l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

15.14 **ARTICLE 18**  
18.01 Tout travail exécuté par le salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

**ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

16.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur est considéré comme temps supplémentaire.

**ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)**

- 16.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.
- Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.
- 16.03 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale.
  2. au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.
- 16.04 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté l'établissement, il reçoit pour chaque rappel:
1. une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple.
  2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

**ARTICLE 17 CONGES FERIES PAYES**

- 17.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) douze (12) congés fériés. Le choix de ces congés sera convenu entre l'Employeur et le Syndicat. De plus, les employés auront le choix de deux congés mobiles convenu après entente entre l'employé et l'Employeur.
- 17.02 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heure de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.
- 17.03 Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié.

**ARTICLE 17 CONGES FERIES PAYES (suite)**

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à la payer au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier. (Exemple: si un salarié gagne \$10.00 par jour de travail, il reçoit d'abord \$10.00 pour le congé férié (taux régulier) plus \$20.00 pour le congé férié travaillé (taux double). Il reçoit donc au total \$30.00 pour le congé férié et sa journée de travail).

- 18.02 Le salarié pourra accumuler un maximum de quatre (4) congés fériés qui seront utilisés après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 17.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les salariés ne perdent pas ce congé férié.
- 17.05 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.
- 17.06 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même département.
- L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.
- 17.07 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

**ARTICLE 18 CONGE ANNUEL (Vacances)**

- 18.01 Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de congés payées.
- L'infirmier ou l'infirmière diplômé ayant un (1) an ou plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

**ARTICLE 18 CONGE ANNUEL (Vacances)**

Le salarié à temps partiel a droit à l'équivalent de 2% du salaire pour chaque semaine de congé auquel il a droit, versé en même temps que l'avant dernière paie précédent son départ en congé annuel.

Le salarié qui a droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter deux (2) semaines, quatorze (14) jours de calendrier, à ses frais.

- 18.02 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.
- 18.03 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.
- 18.04 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 18.05 La rémunération du congé annuel est remise au salarié sur un chèque séparé avec l'avant-dernière paye qui précède son départ en congé annuel.
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paye du congé annuel.
- 18.06 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

**ARTICLE 19 AVANTAGES SOCIAUX**

- 19.01 L'Employeur soumet annuellement ses salariés à un examen médical.
- Le salarié subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation exigés par l'Employeur.
- 19.02 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde d'une durée de vingt (20) semaines pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat peut être vérifié par le médecin en charge du Bureau de Santé du personnel ou par un médecin désigné par l'Employeur.

ARTICLE 19 AVANTAGES SOCIAUX (suite)

19.02 L'Employeur accorde à la salariée, ayant vingt (20) semaines d'emploi au moment de l'accouchement et dont la grossesse s'est rendue à terme, une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevrait de l'assurance-chômage et ce, pour une période de cinq (5) semaines, de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime de l'assurance-chômage. Ce bénéfice disparaît à la cessation de l'emploi.

19.03 Un congé sans solde d'une durée de deux (2) ans est accordé à la salariée pour la prolongation du congé de maternité. Cette période de congé est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. Pendant la durée de ce congé sans solde, l'employée ne reçoit ni n'acquiert aucun bénéfice marginal.

19.03 Si la salariée ne revient pas au travail dans le délai prévu, elle perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.

19.04 L'Employeur accorde au salarié:

1. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, époux, épouse, enfants;
2. un jour (1) de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de son beau-père, de sa belle-mère, de sa bru, de son gendre et de ses grands-parents;
3. un jour (1) de calendrier de congé à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, au choix du salarié;
4. un jour (1) de calendrier de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

19.05 Pour fin de calcul, les congés mentionnés aux paragraphes 19.04 (1) et (2) ont comme point de départ la date du décès.

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

**ARTICLE 19 AVANTAGES SOCIAUX (suite)**

- 19.07 Dans tous les cas, le salarié prévient son Employeur et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 19.08 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. S'il est élu au dit 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 ce cas, 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.
- 19.09 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande, un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.
- 19.10 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour motif sérieux.
- 19.11 Après deux (2) ans de service, un salarié a droit à un (1) mois de congé sans solde. Pendant la période de congé sans solde, l'employé n'accumule aucun bénéfice marginal.

**ARTICLE 20 SECURITE SOCIALE****20.01 Examen médical**

L'examen médical annuel, de même que les différentes immunisations exigées par l'Employeur, seront sans frais pour les employés.

**20.02 Congé maladie**

Tout salarié au service de l'Employeur à la date de signature de la présente convention, a droit à un jour (1) ouvrable de congé maladie payé, par mois de service, depuis le 11 mai 1978 moins le nombre de jours de maladie déjà payés depuis cette date. Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé-maladie auxquels il a droit, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année, sur un chèque séparé.

Le salarié à temps partiel au lieu d'accumuler des jours de congés maladie comme prévu au paragraphe ci-haut, reçoit, à chaque paye, 4,8% de son salaire gagné.

**ARTICLE 20 SECURITE SOCIALE (suite)****20.03 Etat de la caisse maladie**

Le salarié pourra en tout temps au cours de l'année vérifier l'état de sa banque de congé-maladie

**20.04 Certificat médical**

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

A la demande de l'Employeur, le salarié ne devra produire un certificat médical de son médecin traitant, que pour les absences de plus de trois (3) jours de travail consécutifs, lequel certificat sera contrôlé par le surveillant ou son représentant.

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

**20.05 Accident de travail**

Le salarié incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'Employeur, est régi par les stipulations du présent article sous réserve des dispositions suivantes:

- 1) pendant les premiers soixante (60) jours de calendrier de son incapacité totale, l'Employeur ne peut être tenu de lui payer en vertu du présent article, que la différence entre le montant de son salaire régulier et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi des Accidents du Travail; les sommes payées en vertu du présent alinéa sont proportionnellement déduites de la réserve de congés-maladie du salarié.
- 2) pendant la durée de son incapacité totale qui excède les premiers soixante (60) jours de calendrier, l'Employeur lui paie la différence entre le montant de son salaire régulier et celui de l'indemnité versée conformément aux dispositions de la Loi des Accidents du Travail; les sommes payées en vertu du présent alinéa ne sont pas imputées à la réserve de congés maladie du salarié.

Ce paragraphe est pour la durée de la convention collective.

**ARTICLE 20 SECURITE SOCIALE (suite)**

Aux fins du présent paragraphe, un salarié est totalement incapable tant qu'il reçoit, en vertu de la Loi des Accidents du Travail, une indemnité pour incapacité totale.

**ARTICLE 21 UNIFORMES**

21.01 Il n'y a pas d'uniforme, mais la couleur du vêtement doit être blanche et propre. Les employés ainsi contraints de porter un vêtement blanc se verront verser un montant de \$45.00 par année.

**ARTICLE 22 REPAS**

22.01 L'Employeur fournit aux salariés un repas complet convenable plus le breuvage aux deux périodes de repas pour un prix global de \$1.00 à la condition que tous les salariés participent et soient sujets à la déduction d'un tel montant par jour sur le salaire.

**Alternative**

Si la déduction ne s'applique pas à tous les salariés, ils devront payer à la carte (à la pièce) comme suit:

Breuvage	\$0.25
Roties ou pain	\$0.25
Sandwich	\$0.55
Dessert	\$0.55
Soupe	\$0.50
Salade de laitue	\$0.55
Repas complet	\$1.75

**ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES**

23.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures régulières travaillées, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, les primes, le titre d'emploi, les déductions effectuées et le montant net du salaire. Il inscrit également le nombre de congés-maladie accumulés là où la chose est techniquement possible.

S'il n'est pas possible d'inscrire sur le chèque le nombre de congés-maladie accumulés, l'Employeur les communique au salarié sur demande de ce dernier au bureau du personnel.

**ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES (suite)**

Dans ce dernier cas, également, l'Employeur avise le salarié le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.

- 23.02 Le salaire sera distribué par chèque au plus tard le vendredi, selon le régime établi dans l'établissement, à tous les salariés régis par l'accréditation sauf advenant que le jour férié tombe un jeudi ou un vendredi, l'employeur verse le salaire deux (2) jours avant ladite fête.
- 23.03
1. Advenant une erreur sur la paye, 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.
  2. Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 23.04 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 de la façon suivante:
- L'Employeur retient la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 10% du salaire brut et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié ou selon la loi du plus avantageux pour le salarié.
- 23.05 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.
- 23.06 Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent, 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 journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.
- 23.07 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

**ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES (suite)**

- 23.01 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.
- 23.08 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.
- 23.09 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 23.10 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:
1. Congés fériés payés:  
5% du salaire, versé sur chaque paie.
  2. Congé annuel:  
2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel auxquelles le salarié a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.
- Dans le cas des infirmières à temps partiel, le calcul est basé sur 8% du salaire gagné.
- 23.11 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié dans l'établissement en autant qu'il a été avisé deux (2) semaines avant le départ. A défaut d'un tel avis, cette attestation lui est remise dans les deux (2) semaines suivant son départ.
- 23.12 L'Employeur remet au salarié un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la Loi de l'Assurance chômage.
- Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

**ARTICLE 24 PRIVILEGES ACQUIS**

- 24.01 Les salariés qui jouissent présentement d'avantages supérieurs à ceux prévus aux présentes, continueront d'en bénéficier durant la durée de cette convention collective de travail.

**ARTICLE 25 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES**

- 25.01 Les salariés à l'emploi de l'Hôpital St-Louis en date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail et ceux embauchés par la suite sont intégrés dans l'échelle de salaires prévue à leur titre d'emploi, tel qu'il apparait aux annexes "B" et "C".

**ARTICLE 26 PRIME DE SOIR ET DE NUIT**

- 26.01 Le salarié faisant tout son service entre 14:00 heures et 08:00 heures, reçoit, chaque fois, en plus de son salaire, une prime de \$3.01.
- 26.02 Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures, il reçoit en plus de son salaire, une prime horaire de \$0.42 pour toute heure travaillée.

**ARTICLE 27 ASSURANCE RESPONSABILITE**

- 27.01 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.

**ARTICLE 28 ACCIDENT AU TRAVAIL**

- 28.01 Lorsque le salarié dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un malade, pensionnaire ou client, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

**ARTICLE 29 DUREE ET RETROACTIVITE**

29.01 Cette convention collective sera en vigueur à compter de la date de signature et ce, jusqu'au 13 décembre 1982.

Nonobstant ce qui précède, les taux en vigueur après la signature de la convention collective seront payés rétroactivement au 14 décembre 1980 et ces montants seront payés dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective par un montant forfaitaire.

29.02 **Rétroactivité**

Les conditions de travail contenues dans cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit à la grève ou au lock-out.

La rétroactivité s'applique seulement pour les employés à l'emploi de "Centre Hospitalier St-Louis Inc." à la date de la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Longueil* ce 3<sup>e</sup> ième jour du mois de novembre 1981.

HOPITAL ST LOUIS

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

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

## CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EMPLOI

## ANNEXE "A"

ARTICLE 1

L'OI

DISPOSITIF EN CAS D'INTEGRATION AU RESEAU DES AFFAIRES SOCIALES

Advenant le cas où l'Hôpital St-Louis devienne intégrée au réseau des Affaires sociales conformément à la Loi sur les Service de Santé et les Services sociaux, il est expressément convenu que les dispositions concernant les salaires et les bénéfices de la convention collective de travail intervenue avec l'Union des Employés de Service, Local 298 du secteur applicable entreront en vigueur.

## ANNEXE "B"

CONDITIONS PARTICULIERES A L'INFIRMIER(ERE)ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'infirmier(ère) qui exerce sa profession et qui est salarié(s) au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.
- 1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par un(e) infirmier(ère), cet(cette) infirmier(ère) est couvert(e) par la présente annexe.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI, LIBELLES ET ECHELLES DE SALAIRES

- 2.01 Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.
- 2.02 L'Employeur paie à l'infirmière pour une semaine régulière de travail, le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

Infirmier(ère) 36 1/4 heures

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers et/ou collabore à l'administration de procédés thérapeutiques, préventifs, diagnostiques et de recherches.

Doit être certifiée par l'O.I.I.Q.

	<u>Actuel</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-81</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-82</u>
1.	\$270.	+ 35.10	\$305.10	+ 39.66	\$344.76
2.	\$277.	+ 36.01	\$313.01	+ 40.69	\$353.70
3.	\$285.	+ 37.05	\$322.05	+ 41.87	\$363.92
4.	\$293.	+ 38.09	\$331.09	+ 43.04	\$374.13
5.	\$301.	+ 39.13	\$340.13	+ 44.22	\$384.35

## ANNEXE "B" (suite)

**ARTICLE 3 CLASSEMENT DANS L'ECHELLE**

- 3.01 L'infirmier(ère) couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans l'échelle de salaire décrite au paragraphe 2.02 selon son expérience antérieure.

**ARTICLE 4 CONGE ANNUEL**

L'article 18 de la convention générale est remplacé par ce qui suit:

- 4.01 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 4.02 Pour fins de calcul, l'infirmier(ère) embauché(e) entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré(e) comme ayant un (1) mois complet de service.
- 4.03 L'infirmier(ère) ayant au moins un (1) an de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

ANNEXE "C"

DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET SALAIRES

1. Préposé aux bénéficiaires I 36 1/2 heures.

Personne qui donne des soins de base tels que, par exemple, friction, soins hygiéniques, ou autres soins de même niveau, voit au confort et besoins généraux des bénéficiaires, les surveille et les aide dans leurs déplacements.

Peut aussi accomplir certains autres travaux légers.

<u>Actuel</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-81</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-82</u>
\$190.	+ 24.70	\$214.70	+ 27.91	\$242.61

Aide cuisinier 38 3/4 heures.

Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres, tel que: soupe, viande, légume, dessert. Peut être assignée à la préparation de repas légers.

<u>Actuel</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-81</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-82</u>
\$190.	+ 24.70	\$214.70	+ 27.91	\$242.61

Cuisinier

Personne qui prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments; s'assure de l'utilisation optimum des denrées. Peut être appelée à tenir à jour la liste de sa réserve de denrées alimentaires.

## ANNEXE "C" (suite)

<u>Actuel</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-81</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-82</u>
\$220.	+ 28.60	\$248.60	+ 32.32	\$280.92

## Préposé à l'entretien ménager

<u>Actuel</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-81</u>	<u>13%</u>	<u>14-12-82</u>
\$190.	+ 24.70	\$214.70	+ 27.91	\$242.61

N.B. Nonobstant les descriptions ci-haut, les employés continuent d'accomplir les tâches effectuées avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Nonobstant ce qui précède, les employés qui bénéficient de salaires supérieurs à ceux prévus ci-haut verront leurs salaires majorés comme suit: