

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5292

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3987

EMPLOYEUR CORPORATION NOTRE-DAME DE BONSECOURS (LA CHAMPENOISE) 990, RUE GÉRARD-MORISSET QUÉBEC QC G1S 1X6 Secteur d'activité : Privé (conventionné santé et services sociaux)		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCAL 1794 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2025-10-07 Date dépôt : 2025-10-21	Nombre de salariés visés : 68	Date début : 2025-10-07 Date d'expiration : 2029-03-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-11-10
Date

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**LA CORPORATION NOTRE-DAME DE BON-SECOURS
(LA CHAMPENOISE)
(ci-après appelée « l'Employeur »)**

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1794
(ci-après appelé « le Syndicat »)**

1^{er} avril 2024 au 31 mars 2029

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	OBJET	1
ARTICLE 2	ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	1
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 5	DÉFINITIONS DES TERMES.....	2
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 7	COTISATION SYNDICALE.....	6
ARTICLE 8	AFFICHAGE D'AVIS.....	7
ARTICLE 9	LIBERTÉ D'ACTION	7
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DE GRIEFS.....	9
ARTICLE 11	ARBITRAGE	9
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES	11
ARTICLE 13	ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 14	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	17
ARTICLE 15	RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	21
ARTICLE 16	ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE	22
ARTICLE 17	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	22
ARTICLE 18	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	24
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS.....	24
ARTICLE 20	VACANCES	26
ARTICLE 21	AVANTAGES SOCIAUX.....	28
ARTICLE 22	DROITS PARENTAUX	29
ARTICLE 23	CONGÉS DE MALADIE.....	31
ARTICLE 23 A)	ASSURANCE COLLECTIVE	32
ARTICLE 24	CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	32
ARTICLE 25	UNIFORMES ET OUTILS.....	38
ARTICLE 26	PENSION, REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE	38
ARTICLE 27	PAIEMENT DES SALAIRES.....	38
ARTICLE 28	PRIVILÈGES ACQUIS.....	40
ARTICLE 29	CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)	41
ARTICLE 30	TITRES D'EMPLOI ET SALAIRES	41
ARTICLE 31	PRIMES	41
ARTICLE 32	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	43
ARTICLE 33	RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES	44
ARTICLE 34	ASSURANCE RESPONSABILITÉ.....	45
ARTICLE 35	ALLOCATION DE DÉPLACEMENT	45
ARTICLE 36	ASSOCIATION PROFESSIONNELLE.....	45
ARTICLE 37	MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL	46
ARTICLE 38	DISCRIMINATION	47
ARTICLE 39	RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE	48
ARTICLE 40	RETRAITE PROGRESSIVE	48
ARTICLE 41	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ	50
ANNEXE A-1	SALAIRES	53

ANNEXE A-2 DESCRIPTION DES TITRES D'EMPLOI..... 59
ANNEXE B CERTIFICAT D'ACCREDITATION 62
LETTRE D'ENTENTE N° 1 67

ARTICLE 1 OBJET

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

ARTICLE 2 ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 La convention s'applique aux personnes salariées régies par le certificat d'accréditation mentionné à l'annexe « B ».
- 2.02 Les personnes salariées de l'Employeur qui ne sont pas comprises dans le certificat d'accréditation n'exécutent pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation.
- 2.03 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 toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- Toute grève ou tout lock-out est illégal pendant la durée de la présente convention.
- 2.04 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 2.05 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 une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 2.06 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au Syndicat. Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 3.01 L'Employeur traite ses personnes salariées 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 personnes salariées.

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.

4.02 Les dispositions écrites d'un règlement ou d'une politique visant le personnel d'un établissement ne sont opposables aux personnes salariées que si elles sont portées à leur connaissance en temps opportun.

Toute disposition d'un règlement incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS DES TERMES

5.01 Conjoint

On entend par conjoints, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont parents d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un an.

5.02 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la personne salariée libérée pour exercer une fonction syndicale prévue à l'article 9 de la présente convention.

5.03 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 17.01.

5.04 Personne salariée à temps partiel

Désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 17.01.

5.05 Poste

- a) Le mot « poste » désigne les fonctions de l'une des classifications prévues à la présente convention à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.

Définition de services

1. Direction des soins infirmiers

- Préposé aux bénéficiaires;

2. Direction de l'hôtellerie

- Cuisinier responsable
- Cuisinier
- Aide-cuisinier
- Préposé au service alimentaire
- Préposé à la salle à manger
- Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)
- Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)

3. Coordination des services techniques et informationnels

- Préposé à la maintenance
- Préposé à l'entretien général du bâtiment
- Préposé à la réception
- Gardien d'immeuble
- Préposé à la maintenance et à l'entretien lourd

- b) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un poste et l'Employeur répartit le travail en tenant compte de ce principe.

5.06 Promotion

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre comportant un salaire plus élevé.

5.07 Rétrogradation

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre dont le salaire est moins élevé.

5.08 Transfert

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant un salaire identique.

5.09 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauche.

La période de probation est de deux cent quatre-vingts heures de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter de la deux cents quatre-vingt-unième (281^e) heure de travail.

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 13.

Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

5.10 Liste de rappel

La liste de rappel comprend :

- a) Les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé par écrit leur disponibilité;
- b) Les autres personnes salariées qui sont :
 - i) les personnes embauchées pour effectuer des remplacements;
 - ii) les personnes salariées qui se sont prévaluées de l'article 13.14 de la présente convention;
 - iii) les personnes salariées mises à pied par l'Employeur;
 - iv) les personnes salariées à temps complet qui ont exprimé le désir d'effectuer des remplacements lors d'absences de 5 jours et plus;
- c) L'Employeur met à la disposition des personnes salariées un formulaire de disponibilité comprenant :
 - Nom de la personne salariée;
 - Titre d'emploi;
 - Service;
 - Jours de disponibilité;
 - Heures de disponibilité (quarts de travail);
 - La disponibilité pour effectuer un remplacement de cinq (5) jours et plus pour les personnes à temps complet.
- d) La liste des disponibilités des employés est valable jusqu'à modification. Elle peut être mise à jour trois fois par an, en janvier, mai et septembre.

À cet effet, l'employeur notifiera les employés par courrier ou par voie électronique en janvier, mai et septembre leur rappelant la possibilité de modifier leurs disponibilités. La personne salariée est invitée à mettre à jour son formulaire de disponibilité en cas de

modification de ses disponibilités et à le soumettre à l'employeur. Une fois la notification envoyée par l'employeur, la personne salariée dispose d'un délai maximal de 15 jours calendrier pour remplir le formulaire et l'acheminer à l'employeur.

La disponibilité indiquée entre en vigueur dans les 15 jours suivant la date de la modification.

Toute demande de réduction en dehors des périodes mentionnées devra faire l'objet d'une entente préalable avec la direction. Cependant, la personne salariée peut en tout temps augmenter sa disponibilité en informant la direction.

Les différents renseignements obtenus lors des appels aux personnes salariées de la liste de rappel (heure d'appel, absence, refus ou acceptation) sont inscrits dans un registre.

La personne salariée doit informer dès que possible son superviseur lorsqu'un empêchement (ex. : rendez-vous médical, etc.) fait en sorte que sa disponibilité est réduite ponctuellement. Elle doit alors être en mesure de fournir une raison valable.

e) Non-respect de la disponibilité

La personne salariée de la liste de rappel sera considérée comme ayant négligé sa disponibilité si elle refuse une affectation temporaire, à moins que son refus soit le résultat d'un bénéfice prévu à la convention collective (maladie, décès, etc.). Dans ce dernier cas, l'employé sera amené à fournir une pièce justificative à la demande de l'Employeur.

f) Mesures en cas du non-respect de la disponibilité

Si la personne salariée exprime trois (3) refus au cours d'une période de trois (3) mois, elle recevra un avertissement écrit lui demandant de respecter intégralement la disponibilité exprimée.

Si elle cumule trois (3) autres refus dans la même période, son nom sera déplacé à la fin de la liste de rappel jusqu'à la prochaine période.

L'Employeur retire du dossier de la personne salariée tout avertissement relatif à la liste de rappel s'il n'y a pas eu d'offense similaire dans les trois (3) derniers mois.

g) Si une personne salariée de la liste de rappel n'est pas appelée au travail depuis plus d'un (1) an, son nom sera retiré de la liste de rappel. En pareil cas, l'Employeur mettra fin à son lien d'emploi.

Malgré ce qui précède, les absences prévues à la présente convention collective ne peuvent être comptabilisées dans l'année mentionnée ci-dessus.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et toutes celles 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 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier (1^{er}) jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait éliminée de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 7.

ARTICLE 7 COTISATION SYNDICALE

- 7.01 L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à retenir sur le salaire brut de chaque personne salariée, dès sa première paie, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et à en faire la remise dans les quinze (15) premiers jours suivant la fin de chacune des périodes comptables, au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue. Cela inclut la liste des sommes perçues pour la période de paie visée avec un état indiquant le nom de chaque employé concerné, son salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacun. 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 mensuelles.
- 7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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

- 7.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, lors de la remise des cotisations syndicales, en double exemplaire, une liste des personnes salariées incluant leur date d'embauche, leur adresse, service, titre d'emploi, salaire, statut (temps complet, partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs

L'employeur fourni également, dans le même délai, une liste des nouvelles personnes salariées embauchées.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau fermé servant exclusivement aux activités syndicales; une clé est remise au représentant du Syndicat.

Le tableau est dans la salle des employés ou à un autre endroit convenu entre les parties.

8.02 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau :

- a) Tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat, signé par un représentant autorisé du Syndicat, selon la formule convenue entre les parties, ou toute information pertinente à la convention collective;
- b) Tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat;
- c) Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9 LIBERTÉ D'ACTION

9.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, les noms de ses officiers, de ses délégués, de ses représentants 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 ses membres aux différents postes.

9.02 Aucune personne salariée qui est représentant officiel du Syndicat ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne une personne salariée qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur.

L'Employeur libère sans perte de traitement les personnes salariées désignées par le Syndicat pour participer aux affaires ou activités de la section locale, du SCFP ou de ses corps affiliés.

Ces absences ne peuvent pas dépasser vingt (20) jours ouvrables par année pour l'ensemble des personnes salariées.

Ces libérations peuvent également être utilisé pour le travail syndical à l'intérieur de la section locale.

9.03 De plus, l'Employeur permet aux membres de l'Exécutif une libération, et ce, pour un maximum de quinze (15) jours supplémentaires par année. Le Syndicat remboursera à l'Employeur le salaire et les avantages sociaux (entre 15,3 % et 19,3 %) de la ou des personnes salariées ainsi libérées. Pour bénéficier de ces libérations, le Syndicat informera l'Employeur soixante-douze (72) heures à l'avance et ce dernier ne peut refuser sans motif valable.

9.04 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 9.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins soixante-douze (72) heures 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 soixante-douze (72) heures prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le Syndicat communique verbalement les raisons pour lesquelles le délai n'a pas été respecté.

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

- 9.05 À l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, un membre du comité de grief, l'intéressé et les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans un cas de grief collectif, un maximum de trois (3) personnes salariées intéressées 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.

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

- 9.06 Trois (3) personnes salariées membres du Syndicat seront autorisées à assister, sans perte de salaire, à toutes les séances de négociation.

L'Employeur libère, sans perte de salaire, les personnes salariées requises par le Syndicat aux fins de préparer le projet de convention collective et/ou d'assister au nom des salariées aux séances de négociation

9.07 Fonction syndicale

Toute personne salariée appelée par le Syndicat ou la Fédération avec laquelle son Syndicat est affilié à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente, six (6) mois au minimum, conserve son ancienneté et ses droits à la date de son départ, mais elle ne reçoit ni n'acquiert de la part de l'Employeur aucun salaire et bénéfice.

Le Syndicat doit demander ce congé sans solde par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, et fournir à l'Employeur les détails que celui-ci juge utiles.

- 9.08 S'il s'agit d'une fonction non électorale, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'Employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.

- 9.09 Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper cette fonction.

- 9.10 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.08 et 9.09 doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

- 9.11 Au retour de la personne salariée exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'Employeur reprend la personne salariée à l'emploi qu'elle 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 équivalent(e) à celui(elle) de l'emploi qu'elle occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.

- 9.12 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé, se fermant à clé, avec un téléphone, une ligne téléphonique et de télécopieur et un classeur avec serrure.
- 9.13 Selon la disponibilité, l'Employeur met à la disposition du Syndicat, à la demande de ce dernier, une salle de réunion, de dimension suffisante située dans l'établissement, aux fins des assemblées générales des personnes salariées.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Dans le cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail, la procédure est la suivante :

- a) La personne salariée, le syndicat ou l'employeur, qui désire contester doit, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, le soumettre par écrit au Directeur ou à son représentant ou au syndicat, qui doit donner sa réponse par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Malgré ce qui précède, tout grief relatif à une conduite de harcèlement doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Les délais de vingt (20) jours ouvrables, de trente (30) jours ouvrables ou de six (6) 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 prolonger.

- b) Si l'Employeur ou le syndicat ne répond pas dans le délai de vingt (20) jours, il est réputé avoir fait droit au grief. Si la réponse de la partie visée par le grief n'est pas satisfaisante pour la partie l'ayant déposé, celle-ci pourra recourir à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 des présentes.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement de griefs prévue à article 10, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage, dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu audit article. Ce délai de quarante-cinq (45) jours est de rigueur sauf si les parties conviennent par écrit de le prolonger.

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

11.02 Dans les dix (10) jours suivant les délais prévus à l'article 11.01, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre afin que le grief lui soit soumis. À défaut d'entente, le grief sera alors soumis à un arbitre désigné par le ministère du Travail.

11.03 Sauf entente contraire, l'arbitre unique doit tenir la première séance d'enquête dans les soixante (60) jours suivant 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'arbitrage, à moins qu'elle ait des raisons jugées valables par l'arbitre unique.

- 11.04 L'arbitre unique doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et audition. Elle sera mise en vigueur dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier de sa réception.
- 11.05 Si l'arbitre unique conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal.
- 11.06 La décision de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties.
- 11.07 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre aura cependant les pouvoirs de :
- a) Réintégrer la personne salariée congédiée, suspendue ou rétrogradée dans son ancienne fonction;
 - b) Maintenir le congédiement, la suspension ou la rétrogradation;
 - 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 une personne salariée injustement congédiée, suspendue ou rétrogradée pourrait avoir droit; toutefois, l'indemnisation ne devra pas dépasser l'équivalent du salaire perdu par une personne salariée du début du litige jusqu'à la mise en vigueur de la décision de l'arbitre, en tenant compte de ce que la personne salariée aurait pu gagner ailleurs depuis son congédiement ou sa suspension;
 - d) Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 11.08 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.09 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.
- 11.10 Fardeau de tâches

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

L'arbitre a juridiction pour ordonner à l'Employeur de prendre les moyens pour corriger la situation. Le choix des moyens appartient exclusivement à l'Employeur.

À la suite d'une première décision ordonnant à l'Employeur de prendre les moyens pour corriger la situation, l'arbitre peut être appelé à siéger de nouveau, si le Syndicat estime que la surcharge de travail n'a pas été éliminée. Ce dernier peut alors, entre le 30e et le 60e jour suivant la transmission de la décision initiale, demander à l'arbitre de siéger à nouveau dans les plus brefs délais. L'arbitre a alors juridiction pour apprécier les moyens utilisés par l'Employeur et décréter, s'il y a lieu, les moyens à prendre pour éliminer la surcharge de travail.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Une mesure disciplinaire est retirée du dossier et ne peut être opposée contre une personne salariée s'il s'est écoulé douze (12) mois sans inscription d'une mesure disciplinaire pour une offense similaire.

Aux fins de ce délai, ne sont pas comptées les absences de plus de trente (30) jours consécutifs.

12.02 Sur demande au Directeur général ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical si elle le désire. Ce dossier comprend;

- a) Le formulaire de demande d'emploi;
- b) Le formulaire d'engagement;
- c) Toute autorisation de déduction;
- d) Les rapports disciplinaires;
- e) Toute demande et tout document relatifs à l'affichage d'un poste, à la candidature à un poste, à une promotion, à un transfert, à une rétrogradation ainsi que les raisons motivant la décision de l'Employeur dans les cas ci-haut mentionnés.

12.03 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat.

12.04 Suspension de plus d'une (1) journée

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 dans les 72 heures ouvrables (excluant les fins de semaine) d'une demande de l'employeur à cet effet, à moins d'entente avec les parties. L'employeur pourra procéder à la suspension si le représentant syndical convoqué ne se présente pas dans les délais prévus;
- b) Au cours de cette rencontre, l'Employeur indique au Syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

À défaut d'une objection du Syndicat, la mise en application de cette mesure 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 à la personne salariée, 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. Une copie dudit avis sera envoyée au Syndicat par l'Employeur, à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs

soient divulgués au Syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'Employeur transmet alors au Syndicat une copie de l'avis de refus de la personne salariée.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à la personne salariée devant un tribunal d'arbitrage. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout autre 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, la personne salariée ou le Syndicat comme tel pourra en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10; alors, une 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.

Suspension d'une (1) journée et moins

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

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de toute suspension dans un délai de cinq (5) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire.

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

12.05 Congédiement

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

- a) Le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée, si elle le désire, dans les 72 heures ouvrables (excluant les fins de semaine) d'une demande de l'employeur à cet effet, à moins d'entente avec les parties. L'employeur pourra procéder au congédiement si le représentant syndical convoqué ne se présente pas dans les délais prévus;
- b) Au cours de cette rencontre, l'Employeur indique au Syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

À défaut d'objection du Syndicat, la mise en application de cette mesure sera effectuée sans autre formalité. En cas de désaccord avec le Syndicat, l'Employeur pourra alors, après la rencontre prévue en a), procéder à l'exécution de sa décision, il fera alors parvenir par écrit à la personne salariée, à sa dernière adresse connue ou par voie électronique, dans les trois (3) jours ouvrables du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué le congédiement.

Une copie dudit avis sera également envoyée par l'Employeur au Syndicat, à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs soient divulgués au Syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'Employeur transmet alors au Syndicat une copie de l'avis de refus de la personne salariée.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à la personne salariée 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, la personne salariée ou le Syndicat comme tel pourra en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10; alors, une 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 à la présente.

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

Cependant, dans les quatre (4) jours du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé à la personne salariée à sa dernière adresse connue et au Syndicat.

Si le Syndicat le désire, il pourra alors rencontrer l'Employeur qui l'informerá des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire si la personne salariée concernée le permet. Dans le cas où la personne salariée ne le permettrait pas, elle devra le mentionner par écrit et une copie de cet écrit sera remis au Syndicat.

La personne salariée 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.

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

Congédiement à l'arbitrage

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement dans les quinze (15) jours suivant la réception par l'Employeur et l'arbitre unique d'une copie du grief et si ce délai est imputable à l'Employeur, la personne salariée recevra l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail, et ce, pour chaque jour de retard imputable à l'Employeur à partir de la sixième (6e) journée de la réception de la copie du grief par les personnes ci-haut mentionnées, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue.

12.06 La décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement 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, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence des faits qui donnent lieu à la mesure disciplinaire.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

13.01 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

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

13.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

13.04 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de travail, en fonction de ses heures travaillées, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Une journée de travail compte sept (7) heures minimums à un maximum de 8 heures, en fonction de l'affichage du poste.

13.05 En aucun cas, la personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période.

13.06 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel et le nombre d'heures travaillées ainsi que l'ancienneté accumulée en jours et en heures pour chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires.

L'Employeur informe la personne salariée de son ancienneté accumulée sur demande.

13.07 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite chaque année, au plus tard le 1^{er} avril, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

Cette liste comprend les renseignements suivants :

- Nom;
- Adresse;
- Date d'entrée;
- Service;
- Titre d'emploi;
- Statut (à temps complet, à temps partiel);
- Ancienneté;
- Quart de travail.

13.08 Cette liste, amputée de l'adresse, est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. À 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 une personne salariée est absente 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, la personne salariée peut contester son ancienneté.

13.09 La personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Mise à pied pendant douze (12) mois;
- b) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- c) Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents de travail;
- d) Absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- e) Absence prévue à la convention collective, relative aux droits parentaux (maternité, paternité, adoption).

13.10 La personne salariée 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 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 sont calculés au fur et à mesure.

13.11 La personne salariée conserve son ancienneté dans le cas suivant :

- Absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25^e) au trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou maladie.

13.12 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Dans le cas d'un étudiant embauché pour le remplacement des vacances en période estivale, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi; seuls les étudiants embauchés pour la période estivale et pour le remplacement des congés annuels seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;
- c) Congédiement;

- d) Refus ou négligence d'une personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours du rappel, sans excuse valable; la personne salariée 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 expédiée à la dernière adresse connue;
- e) Mise à pied excédant douze (12) mois;
- f) Absence pour maladie ou accident autres qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36^e) mois d'absence;
- g) Si la personne salariée ne répond pas à une disponibilité minimale de quatre (4) quarts par deux (2) semaines, incluant une fin de semaine sur deux, à moins d'entente avec l'Employeur. Cette mesure ne s'applique pas à la personne salariée détentrice d'un poste.

13.13 La personne salariée perd son ancienneté dans le cas suivant :

Absence sans donner d'avis ou sans excuse valable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

13.14 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 14 « Mouvement de personnel » ou en abandonnant son poste et en s'inscrivant sur la liste de rappel, auquel cas elle conserve son ancienneté.

La personne salariée qui désire obtenir un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et elle conserve son ancienneté.

13.15 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées, à l'exclusion des heures supplémentaires, que la personne salariée à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.

13.16 Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'Employeur est alors tenu de créer un poste complet, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elles remplacent soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale de travail au terme de l'article 17 « Heures et semaine de travail ».

Toutefois, les dispositions de l'article 13.16 ne s'appliquent pas aux étudiants dont la fonction est définie à l'annexe « A2 », et ce, tant qu'il y aura une personne salariée avec un statut d'étudiant tel que décrit à l'article 5.05 a) de la présente convention.

13.17 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, les jours de travail de cette dernière sont convertis en années et jours de calendrier, selon la règle qui suit : une (1) journée de travail complète est égale à 1,4 jour de calendrier.

ARTICLE 14 MOUVEMENT DE PERSONNEL

14.01 À l'intérieur de l'unité de négociation

Lorsqu'un poste couvert par l'accréditation devient vacant ou lors de la création d'un nouveau poste, l'employeur dispose d'une période de 30 jours pour décider s'il aboli, modifie ou affiche le poste. Le poste devra faire l'objet d'un affichage au-delà de ce délai, à la prochaine période d'affichage.

Les périodes d'affichages sont les 15 derniers jours de chaque mois, à l'exception des mois de juillet, août et décembre.

En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat. Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- Le titre et la définition apparaissant à la convention;
- L'échelle de salaire;
- Le service ou le département;
- La période d'affichage;
- Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- Quart de travail.

14.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être pourvu durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas pourvu. La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

14.03 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, une copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.

14.04 Le poste est accordé et est pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition qu'elle 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.

14.05 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet une copie de la nomination au Syndicat.

14.06 Toute vacances à un poste résultant d'une promotion, transfert ou rétrogradation, occasionnée par l'affichage, est assujettie aux dispositions de l'article 14.01.

14.07 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau

poste au terme de la période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences de la tâche.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée 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 la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 14.08 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.
- 14.09 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 16.
- 14.10 La personne salariée à temps partiel, détentrice d'un poste, qui subit une diminution des heures de travail dans son poste pourra se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 15.
- 14.11 À la suite de la réception de la demande écrite d'une personne salariée absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective ou qui est inscrite sur la liste de rappel, l'Employeur transmettra, par courrier ou par voie électronique, une copie des avis d'affichages pour les postes qu'il aura préalablement identifiés.
- 14.12 Poste temporairement dépourvu de son titulaire
- a) 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 de maternité;
 - Congés parentaux;
 - Maladie ou accident;
 - Activités syndicales;
 - Congés pour études avec ou sans solde;
 - Période d'affichage prévue à l'article 14;
 - Congés sociaux;
 - Congés sans solde;
 - Congé mobile;
 - Durée pendant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation;
 - Période comprise entre la date où le poste devient vacant et la date d'entrée en fonction d'une candidate ou d'un candidat selon les termes de l'article 14;
 - Suspension.
- b) Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

- c) Il peut ne pas être pourvu; à la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas pourvu. La personne salariée qui occupe ce poste en est prévenue par écrit.

14.13 Affectation temporaire

On entend par affectation temporaire le fait de confier à un employé un poste temporairement dépourvu de titulaire.

Les affectations temporaires sont attribuées de la façon suivante :

1. L'affectation de cinq (5) jours et plus est offerte par ordre d'ancienneté à l'intérieur du service concerné à une personne salariée à temps complet, détentrice de poste, pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de titulaire et ayant manifesté son intérêt sur la feuille de disponibilité à cet effet.

Si l'affectation est à temps partiel, la personne salariée est rémunérée pour les bénéfices marginaux, tel que prévu à l'article 27.11.

La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation lors de sa réintégration à son ancien poste reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait le poste.

2. Lorsque la durée de l'affectation est de moins de cinq (5) jours, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette affectation dans son service, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie non pourvue de l'affectation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service.

Si, à la suite de l'application des sous-alinéas précédents, l'affectation n'a pu être entièrement pourvue, la partie non pourvue de l'affectation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon les modalités prévues à l'article 14.16.

3. Lorsque la durée prévue de l'affectation est de cinq (5) jours et plus, et qu'elle n'a pu être pourvue au point 1, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir par ordre d'ancienneté cette affectation dans son service, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus de deux (2) mutations dans le service concerné. La ou les personnes salariées ainsi mutée (es) reprend (reprennent), lors de la réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle(s) avait (aient) lorsqu'elle(s) occupait (aient) ce poste.

4. Si, à la suite de l'application de l'alinéa précédent, l'affectation n'a pu être entièrement pourvue, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette affectation dans son service, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie non pourvue de l'affectation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service.

Si, à la suite de l'application des sous-alinéas précédents, l'affectation n'a pu être entièrement pourvue, la partie non pourvue de l'affectation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon les modalités prévues à l'article 14.16.

- 14.14 Les parties conviennent que les personnes salariées affectées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel, telles que définies aux paragraphes 5.03 et 5.04.
- 14.15 Après trois (3) mois du début d'une affectation à durée indéterminée, une personne salariée peut, si elle le désire, quitter cette affectation en donnant un avis de quinze (15) jours à l'Employeur. Si la personne salariée conserve l'assignation, elle doit la terminer.

Dans le cas d'une affectation à durée déterminée, la personne salariée n'est pas tenue de poursuivre cette affectation si elle se prolonge au-delà de la date initialement prévue.

- 14.16 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux employés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
 1. Le rappel se fait par téléphone ou messagerie électronique messenger et la personne salariée est tenue de se présenter au travail à la première journée de l'assignation ; si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite;
 2. Les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;
 3. L'Employeur avise par écrit la personne salariée 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 et il fait parvenir une copie de cet avis au Syndicat.

- 14.17 La personne salariée, qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvus de son (leurs) titulaire(s) pour une durée supérieure à six (6) mois consécutifs, doit recevoir un préavis écrit de fin d'assignation de deux (2) semaines; cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation, mais son nom est inscrit sur la liste de rappel.

ARTICLE 15 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 Procédure de supplantation ou mise à pied

Dans le cas de supplantation ou mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée de même statut détermine celle que la mise à pied peut affecter, tel que stipulé ci-après :

- a) Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
- b) Cette personne salariée peut supplanter dans un autre service la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;
- c) La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visés peut supplanter dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

- 15.02 La personne salariée à temps complet peut déplacer une personne salariée à temps partiel. Dans ce cas, elle doit accepter de devenir personne salariée à temps partiel. Son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.
- 15.03 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supprime 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 de travail aux termes de l'article 17 « Heures et semaine de travail ».
- 15.04 La personne salariée qui doit être supplantée en vertu du paragraphe 15.01 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat.
- 15.05 Les supplantations occasionnées en vertu du paragraphe 15.01 peuvent se faire simultanément ou successivement.

15.06 La personne salariée affectée par les dispositions du présent article ne subit aucune diminution de salaire.

15.07 Les personnes salariées mises à pied sont automatiquement inscrites sur la liste de rappel.

ARTICLE 16 ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

16.01 Les personnes salariées sont classées quant à leur salaire seulement en tenant compte de l'expérience pertinente acquise chez l'Employeur ou dans un autre milieu de travail.

16.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il y a avantage à embaucher les candidats les mieux qualifiés.

16.03 À la demande de l'Employeur, la personne salariée doit produire une attestation quant à son expérience acquise, attestation qu'elle doit obtenir de l'établissement où cette expérience a été acquise.

Si l'attestation demandée a pour but de confirmer l'expérience ou des acquis nécessaires à l'embauche, il doit être fournis à l'employeur dans les 45 jours de la demande.

Si l'attestation demandée a pour but de confirmer l'expérience antérieure de la personne salariée, pour la détermination du salaire, il doit être fournis à l'employeur dans les 60 jours de la demande.

16.04 À défaut par la personne salariée qui a été informée par écrit par l'Employeur de l'existence de cet article de présenter son attestation dans le délai ci-haut mentionné, son expérience antérieure n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de son attestation.

Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir fait la preuve de telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

16.05 L'Employeur fournit à son départ et à la demande de la personne salariée une attestation de son expérience de travail.

ARTICLE 17 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 La semaine normale de travail sera de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail. Les heures de travail comprennent les pauses, mais non les périodes de repas.

L'employeur se réserve le droit d'afficher des postes de plus de 35 heures mais ne dépassant pas 40 heures selon les besoins de l'organisation. Un poste de 35 heures pourrait être rehaussé pour un maximum de 40 heures après entente avec l'employé et le syndicat. Dans le cas où l'employeur rehausse qu'une partie des postes d'un titre d'emploi donné, l'employeur s'engage à offrir ces rehaussements par ancienneté dans le titre d'emploi.

- 17.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, c.-à-d. du dimanche (00 h 01) au samedi (24 h 00).
- 17.03 Aux fins des présentes, les mots « fin de semaine » signifient le samedi et le dimanche.
- 17.04 Les personnes salariées ont droit à une période non rémunérée d'un minimum de trente (30) minutes et d'un maximum de soixante (60) minutes pour le repas dont le moment est déterminé par le Directeur ou son représentant, sauf s'il y a entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- Si, à la demande de l'infirmière ou d'un représentant de l'Employeur, une personne salariée doit interrompre son temps de repas, l'Employeur s'engage à lui redonner son temps de repas à un autre moment convenu entre eux.
- La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.
- Les personnes salariées assujetties à l'obligation de prendre leur repas à l'établissement recevront un montant de neuf dollars (9,00 \$) en plus de leur salaire normal chaque fois qu'elles seront en service.
- 17.05 La personne salariée doit prendre sa pause.
- La personne salariée, qui effectue minimalement cinq (5) heures de travail, a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. La personne salariée qui effectue moins de cinq (5) heures de travail a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes.
- 17.06 La semaine de travail des personnes salariées à temps complet comprend dix (10) jours de travail de sept (7) heures par jour/ 14 jours incluant une fin de semaine sur deux, à l'exception des personnes dont le nom figure à la lettre d'entente #1. Pour les personnes salariées régies par un horaire de quarante (40) heures, la semaine de travail comprend dix (10) jours de travail de huit (8) heures par jour/ 14 jours incluant une fin de semaine sur deux, à l'exception des personnes dont le nom figure à la lettre d'entente #1.
- 17.07 Il est permis à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tel qu'établi, et ce, avec avis au Directeur général ou son représentant dûment mandaté, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 18 « temps supplémentaire » ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 17.08 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins deux (2) semaines.

- 17.09 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de huit (8) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur des huit (8) heures.

ARTICLE 18 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 18.01 Tout travail fait en plus de la journée normale ou de la semaine normale, approuvé ou fait à la connaissance du Directeur général ou son représentant dûment mandaté, sans opposition de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

- 18.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui effectuent normalement ce travail.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

- 18.03 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

- a) Au taux et demi de son salaire normal, en règle générale;
- b) Au taux double de son salaire normal;
 - 1) si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé;
 - 2) si, en référence à l'article 17.06, le travail en temps supplémentaire est effectué lors d'un jour de repos.

- 18.04 S'il y a un rappel au travail sans avis préalable alors que la personne salariée a terminé son quart de travail, elle reçoit pour chaque appel, une indemnité égale à trois heures de son salaire prévu selon la convention collective.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité, immédiatement avant ou après la période normale de travail de la personne salariée.

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

- 19.01 Les congés fériés sont des jours de fête chômés et payés, sujets aux modalités prévues au présent article; toutes les personnes salariées assujetties à la présente convention pourront en jouir sans perte de rémunération. Ces congés sont les suivants :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An

- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête des Patriotes
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

Au premier janvier de chaque année, l'employeur octroie deux (2) congés mobiles à chaque personne salariée. Ceux-ci pourront être utilisés sur avis de quarante-huit (48) heures au Directeur ou son représentant qui ne peut pas refuser sans motif sérieux.

La personne salariée peut demander de remplacer l'un des congés fériés suivants par un congé mobile qu'elle pourra prendre à une date ultérieure :

1. Le lendemain du jour de l'an;
2. Le vendredi saint ou le lundi de pâques ;
3. Le lendemain de Noël.

Dans le cas où la personne salariée a utilisé plus de congés mobiles qu'elle en avait effectivement accumulé au cours d'une année, l'Employeur retient les sommes versées en trop sur la dernière paie de l'année courante ou à la dernière paie suivant l'événement ou lors du versement de la dernière paie lors d'une fin d'emploi. Le calcul de la retenue se fait au prorata du nombre de mois effectivement travaillés. Un mois où la personne salariée est en service rémunéré pendant au moins dix (10) jours est un mois effectivement travaillé.

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces congés fériés, l'Employeur doit lui accorder son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé férié. La personne salariée doit demander son congé au moins cinq (5) jours à l'avance. Ce congé n'est pas rémunéré et est compensé selon l'article 27.11 pour la personne salariée à temps partiel. Cet article s'applique pour un maximum de cinq (5) jours fériés dans une même année; au-delà de ce maximum, la personne salariée sera rémunérée selon l'article 18,03 b) 1).

19.02 Lorsque l'un des 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 personnes salariées ne perdent pas ce congé férié; il devra être reporté à une date ultérieure après entente avec la direction ou il est rémunéré en vertu des dispositions de l'article 19.05 de la présente convention, au choix de la personne salariée.

19.03 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée devra accomplir ses fonctions normales prévues à son horaire durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé

férié, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

- 19.04 a) L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.
- b) La personne salariée à temps partiel a droit à un des deux congés fériés, soit celui de Noël ou celui du Jour de l'An. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de l'accorder, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté sera tenue de travailler.
- 19.05 En congé férié, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 19.06 Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).

ARTICLE 20 VACANCES

20.01 Quantum de vacances

Toute personne salariée régie par la présente convention a droit, si, à partir de sa dernière date d'embauche :

- Elle a moins d'un (1) an de service au 30 avril, à un virgule vingt-cinq (1,25) jour de congé payé pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables (trois (3) semaines payées).
- 20.02
1. Si la personne salariée a au moins un (1) an de service au 30 avril, elle a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées.
 2. Si la personne salariée a au moins cinq (5) ans de service au 30 avril, elle a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.
 3. Si la personne salariée a au moins onze (11) ans de service au 30 avril, elle a droit à vingt-et-un (21) jours de congé annuel payées.
 4. Si la personne salariée a au moins douze (12) ans de service au 30 avril, elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel payées.
 5. Si la personne salariée a au moins treize (13) ans de service au 30 avril, elle a droit à vingt-trois jours de congé annuel payées.
 6. Si la personne salariée a au moins quatorze (14) ans de service au 30 avril, elle a droit à vingt-quatre jours de congé annuel payées.
 7. Toute personne salariée qui a au moins quinze (15) ans de service a droit à cinq (5) semaines de congés annuels payés.

- 20.03 Pour fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.
- 20.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 20.05 La période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. La période du 1^{er} novembre au 30 avril sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances d'hiver.
- 20.06 Si une personne salariée est incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, elles sont automatiquement reportées à une date ultérieure.
- L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.
- 20.07 L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 avril.
- Pour les vacances d'hiver l'Employeur affiche au plus tard le 15 septembre une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence pour les vacances d'hiver au plus tard le 15 octobre.
- Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service.
- Dans tous les cas, la personne salariée à temps complet choisit ses vacances avant la personne salariée à temps partiel.
- 20.08 La personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive (*jusqu'à un maximum de trois (3) semaines de vacances à moins d'une entente avec le supérieur, quand les besoins du service le permettent et que ça ne prive pas un autre salarié*) ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines complètes (du dimanche au samedi) qu'elle le désire. Elle peut également fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances en cinq (5) jours de vacances.
- De plus, les personnes salariées qui ont atteint vingt et un (21) jours ouvrables de vacances ou plus peuvent également prendre l'excédent de vingt (20) jours ouvrables de vacances de manière fractionnée.
- La personne salariée qui désire fractionner en jours une semaine de vacances fait son choix sur la liste prévue en 20.08.

Dans tous les cas où le choix des dates de prise de vacances n'a pas été effectué en vertu de l'article 20.08, les vacances doivent être prises avec l'accord de l'Employeur, lequel ne peut pas refuser sans motif valable, et ce, après un avis écrit d'au moins une (1) semaine.

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

- 20.09 Lorsque des conjoints travaillent pour l'Employeur, 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 personnes salariées ayant plus d'ancienneté.
- 20.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels au plus tard le premier (1^{er}) mai pour la période de vacances estivale et au plus tard le premier (1^{ier}) novembre pour la période de vacances d'hiver. La personne salariée peut, après entente avec l'Employeur pour raison majeure, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées.
- 20.11 En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 20.12 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle 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 21 AVANTAGES SOCIAUX

- 21.01 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

La personne salariée saine porteuse de germes, libérée de son travail sur recommandation du Bureau de Santé, du médecin désigné par l'Employeur ou du médecin traitant, pourra être remplacée dans un poste pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

- 21.02 L'Employeur accorde à la personne salariée :
- a) Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès du conjoint, de son ou ses enfants ainsi que ceux du conjoint;
 - b) Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
 - c) Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses petits-enfants et de ses grands-parents;
 - d) Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du baptême de son enfant;

- e) Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres et plus du lieu de résidence;
 - f) Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion d'un déménagement;
 - g) Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion de son mariage, y compris le jour du mariage.
- 21.03 a) Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux paragraphes a), b) et c) de l'article 21.02 doivent être utilisé dans les 12 mois suivant la date du décès;
- b) La personne salariée pourra conserver une (1) des journées prévues aux paragraphes a), b) et c) de l'article 21.02 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque ces événements sont en dehors des délais prévus aux paragraphes 21.02 a) ou b).
- 21.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention à l'article 21.02, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 21.05 Dans tous les cas, la personne salariée 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.
- 21.06 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle 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 sans solde, la personne salariée conserve son ancienneté. Au terme de son mandat, la personne salariée devra aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.
- 21.07 La personne salariée appelée à agir comme juré, candidat juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire normal et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

ARTICLE 22 DROITS PARENTAUX

- 22.01 a) La personne salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 22.02, doivent être consécutives.
- La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- b) De plus, toute personne salariée a droit au congé parental tel que prévu à la loi.
- 22.02 La personne 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.

Dans un tel cas, la personne salariée doit donner à l'Employeur un avis de deux (2) semaines indiquant la date de son retour au travail, la date prévue de son nouveau départ et la date prévue de son second retour au travail. L'avis peut être moindre s'il y a entente entre les parties à cet effet.

- 22.03 Pour obtenir le congé de maternité, la personne 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 personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

- 22.04 L'Employeur verse à la personne salariée ayant un (1) an de service au moment de son accouchement un demi pour cent (1/2 %) du salaire annuel pendant huit (8) semaines ou quatre pour cent (4 %) du salaire annuel réparti selon les besoins de la salariée.

Après le congé de maternité, l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste régulier.

- 22.05 Durant le congé de maternité, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Elle continue, si elle le désire, de participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations; dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

- 22.06 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée, en prolongation de son congé de maternité, si elle le désire.

Pour bénéficier de ce congé sans traitement, la personne salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité. Pour mettre fin au congé sans traitement avant la date prévue, et ce, dans un cas exceptionnel, la personne salariée doit donner un préavis écrit dans les quatre (4) semaines précédant son retour.

- 22.07 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule ses années de service. Elle peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux si elle assume la totalité des primes au début du congé.

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

- 22.09 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, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 23 jusqu'à la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

22.10 Congé de paternité

La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables et d'une (1) autre journée sans rémunération. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

22.11 Congé pour adoption

La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables consécutifs et d'une (1) autre journée sans rémunération. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

Les dispositions prévues au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi s'appliquent.

ARTICLE 23 CONGÉS DE MALADIE

23.01 Les jours de congés de maladie sont accumulés et utilisés selon les règles suivantes :

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur crédite, à la personne salariée, dix (10) jours de congés de maladie monnayables. Pour chaque mois de calendrier pendant lequel la personne salariée a eu droit à son salaire pour moins de la moitié des jours ouvrables, l'Employeur débite 0,83 jour ouvrable de la banque de congés de maladie monnayables.
- b) Si une personne salariée devient couverte par le présent article entre le 1^{er} avril et le 31 mars ou si elle quitte son emploi durant cette période, le nombre de jours crédités pour l'année en cours est réduit selon ce qui est prévu en a).

Dans le cas où la personne salariée a utilisé plus de congés de maladie qu'elle en avait effectivement accumulé au cours d'une année, l'Employeur retient les sommes versées en trop sur la paie suivant le 31 mars ou sur la dernière paie lors de la fin d'emploi.

- c) Un salarié peut prendre trois (3) des congés de maladie prévus en a) en congés personnels à un moment convenu avec l'Employeur, lequel ne peut pas refuser sans raison valable. Malgré ce qui précède, la personne salariée ne pourra pas prendre trois (3) jours consécutifs.

La personne salariée doit formuler sa demande à l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du congé.

23.02 La portion ou, le cas échéant, la totalité des congés de maladie non utilisés, mais accumulés en vertu de l'article 23.01 est monnayée le 31 mars de chaque année ou lors du départ de la personne salariée, et ce, au taux du salaire normal.

- 23.03 Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie tel que prévu à l'article 23.01, l'Employeur lui verse à chaque paie un montant de quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné.
- 23.04 L'employeur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité. La personne salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.
- Toutefois, l'employeur ne peut demander le document visé au premier alinéa pour les trois premières périodes d'absence d'une durée de trois journées consécutives ou moins prises par période de douze mois.
- L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence, à l'exception d'un certificat médical si aucun médecin a été consulté.
- L'employeur peut également faire examiner, à ses frais, la personne salariée relativement à toute absence.
- 23.05 Si, en raison de la nature de sa maladie ou des blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, un avis lui sera transmis dans les cinq (5) jours suivant son absence lui demandant de les fournir dans les dix (10) jours suivants. À défaut, ceci sera considéré comme une absence injustifiée.
- 23.06 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

ARTICLE 23 A) ASSURANCE COLLECTIVE

Pour toute la durée du présent contrat d'assurance collective, l'Employeur s'engage à payer 45 % de la prime à l'assureur, à chaque période de paie, pour chaque personne salariée admissible. Advenant l'impossibilité pour l'employeur de maintenir une assurance collective, l'équivalent de la valeur de la part de l'employeur, soit 45% de la prime, sera remis annuellement à chaque salarié assuré, selon son régime de couverture convenu, un montant équivalent à titre de programme de contribution à la promotion de la santé qu'il pourra utiliser à sa guise.

ARTICLE 24 CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 24.01 L'Employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.
- 24.02 Après deux (2) ans de service, la personne salariée a droit, pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, à un congé sans solde pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite, par écrit, au gestionnaire immédiat au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant

compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes salariées.

Ce congé sans solde peut être pris :

- a) Soit un maximum d'un mois consécutif;
- b) Soit en deux (2) périodes de deux (2) semaines;
- c) Soit en quatre (4) périodes d'une (1) semaine.

24.03 La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, une fois par période de cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut pas excéder cinquante-deux (52) semaines, incluant le congé sans solde prévu au paragraphe 24.02. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance, en précisant la durée du congé, après entente avec l'Employeur.

Tout employé qui accepte un autre emploi durant un congé sans solde est présumé avoir remis sa démission à compter de la date de son départ à moins d'une entente écrite préalable avec le directeur général.

24.04 La personne salariée peut en tout temps mettre fin à son congé sans solde avec un préavis de quatre (4) semaines.

24.05 Régime de congé à traitement différé

Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

La période de contribution doit précéder la prise du congé.

24.06 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans ou de trois (3) ans, à moins d'être prolongée à la suite de l'application des dispositions prévues aux alinéas f), g), j) et k) du paragraphe 24.10. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder cinq (5) ans.

24.07 Durée du congé

La durée du congé doit être de six (6) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.10 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de quatre (4) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa m) du paragraphe 24.10 s'appliquent, sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues à l'article 10.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.10 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application du paragraphe 24.10 pour des avantages sociaux.

24.08 Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détentrice d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant :
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit, lequel inclut également les dispositions du présent régime.

Une copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au Syndicat.

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

24.09 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions prévues à l'article 15.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

24.10 Modalités d'application

a) **Salaire**

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du régime		
Durée du congé	2 ans (%)	3 ans (%)
6 mois	75,00	83,34

b) **Régime de retraite**

Aux fins d'application des régimes enregistrés d'épargne-retraite, pendant la durée du régime et la durée du congé, l'Employeur versera le montant d'argent prévu à l'article 39 en fonction du salaire que l'employé aurait reçu s'il avait été au travail, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article.

c) **Ancienneté**

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) **Vacances annuelles**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.10.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) **Congés de maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.10.

f) **Assurance salaire**

Dans le cas où une invalidité survienne pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent.

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, les dispositions de la convention collective et du contrat d'assurance en vigueur s'appliquent.
2. Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :
 - Elle pourra continuer sa participation au régime, et les dispositions de la convention collective et du contrat d'assurance en vigueur s'appliquent.
 - Elle pourra suspendre sa participation au régime, et les dispositions de la convention collective et du contrat d'assurance en vigueur s'appliquent.
3. Si l'invalidité survient après le congé, les dispositions de la convention collective et du contrat d'assurance en vigueur s'appliquent.

Aux fins d'application de l'alinéa f), la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

g) Congé sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.10. Les congés sans solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congé de maternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survienne pendant la période de contribution, la participation est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé pour adoption survienne pendant la période de contribution, la participation est prolongée d'un maximum de dix (10) semaines. Durant ce congé pour adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

j) **Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

k) **Perfectionnement**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

l) **Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de cinq (5) ans pour la durée du régime ou de quatre (4) ans pour le début du congé**

1. Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
2. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par l'Employeur s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. L'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée.

m) **Bris de contrat pour raison de décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt à la succession.

n) **Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'article m) s'appliquent.

o) **Régimes d'assurance**

Durant le congé, la personne salariée peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.10.

ARTICLE 25 UNIFORMES ET OUTILS

25.01 Au 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur accorde un remboursement de cent quarante dollars (140 \$) aux personnes salariées à temps complet et un remboursement de cent dollars (100 \$) aux personnes salariées à temps partiel pour l'achat d'uniformes, par titre d'emploi occupé (maximum deux (2) titres d'emploi).

L'employeur se réserve le droit de fournir un uniforme au logo de La Champenoise aux personnes salariées et par conséquent de retirer le remboursement pour les uniformes. Il devra aviser les personnes salariées au moins trois (3) mois à l'avance.

ARTICLE 26 PENSION, REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

26.01 L'Employeur fournit à la personne salariée un repas dont le prix pour le service complet n'excédera pas, à compter de la date de signature de la présente convention et pour la durée de ladite convention, pour les repas suivants :

- déjeuner : 4,00 \$
- Assiette : 6,25\$
- dîner : 7,75 \$
- souper : 7,75 \$

À compter du 1^{er} avril qui suit la signature de la convention collective et au 1^{er} avril de chaque année, le coût des repas sera majoré de 0,25 \$ pour la durée de la convention collective.

La personne salariée qui effectue deux (2) quarts de travail en continu bénéficie d'un repas offert gratuitement par l'Employeur si la demande est faite au supérieur et acceptée par celui-ci. La personne salariée devra aller chercher son repas pendant les heures d'ouverture de la cuisine.

La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'Employeur.

26.02 Toute personne salariée, dont les heures de travail diffèrent de celles prévues à l'article 17, bénéficiera également des dispositions du paragraphe 26.01 du présent article.

26.03 L'Employeur fournit aux salariés des casiers sous clé pour le dépôt de leurs effets personnels et un espace commun sous clé pour leurs vêtements.

26.04 L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées.

ARTICLE 27 PAIEMENT DES SALAIRES

27.01 Sur le bordereau de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, le nombre d'heures travaillées, le nombre d'heures supplémentaires avec le montant, les primes, le litre d'emploi, le cumulatif des congés de maladie, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

27.02 Sur demande de la personne salariée, l'Employeur communique le nombre des congés de maladie accumulés dans sa banque prévue à cet effet.

27.03 Le salaire sera versé le jeudi par dépôt direct dans un établissement au choix de la personne salariée, et ce, à toutes les personnes salariées régies par la présente convention.

Lorsque le jour de la paie en est un férié, le paiement sera effectué la veille.

27.04 a) Advenant une erreur sur la paie, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la prochaine paie.

b) Cependant, si l'erreur sur la paie impliquant une somme en moins correspondant à 15% de la paie prévue ou supérieure à cent dollars (100\$), selon la première des occurrences, à une personne salariée, l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier du versement de la paie en remettant à la personne salariée le montant dû.

c) Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

27.05 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, la récupération de telle somme par l'Employeur se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée. À défaut d'une entente, l'Employeur retient la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison d'un maximum de cent-vingt dollars (120\$) par paie, pour une personne à temps complet ou de quatre-vingts dollars (80\$) pour une personne à temps partiel, sur le montant net de la paie, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

L'Employeur avise préalablement la personne salariée de toute récupération.

Malgré ce qui précède, l'Employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

Dans le cas d'une contestation par voie de grief d'une réclamation à une personne salariée, l'employeur suspend le prélèvement jusqu'au retrait du grief ou jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre de grief sur le litige.

27.06 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

27.07 La personne salariée 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'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

27.08 L'Employeur remet à la personne salariée, dans les 14 jours de son départ, un rapport signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux.

L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le bordereau de paie de la personne salariée y incluant ses bénéfices marginaux.

- 27.09 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.
- 27.10 Les gains de la personne salariée à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 27.11 Les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante :
- a) Congés fériés payés : 5.3 % du salaire, versé sur chaque paie;
 - b) Congé annuel :
 - 6 % du salaire, versé sur chaque paie, aux personnes salariées ayant moins de cinq (5) ans de service au 30 avril;
 - 8 % du salaire, versé sur chaque paie, aux personnes salariées ayant entre cinq (5) et dix (10) ans de service au 30 avril;
 - 8,4 % du salaire, versé sur chaque paie, aux personnes salariées ayant onze (11) ans de service au 30 avril;
 - 8,8 % du salaire, versé sur chaque paie, aux personnes salariées ayant douze (12) ans de service au 30 avril;
 - 9,2 % du salaire, versé sur chaque paie, aux personnes salariées ayant treize (13) ans de service au 30 avril;
 - 9,6 % du salaire, versé sur chaque paie, aux personnes salariées ayant quatorze (14) ans de service au 30 avril;
 - 10 % du salaire, versé sur chaque paie, aux personnes salariées ayant quinze (15) ans de service au 30 avril.
- 27.12 L'Employeur remet à la personne salariée, sur demande, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement.
- 27.13 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 28 PRIVILÈGES ACQUIS

- 28.01 Les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes, continuent d'en bénéficier pendant la durée de cette convention collective de travail.

ARTICLE 29 CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 L'Employeur peut faire exécuter des travaux par contrat à forfait, pourvu que le travail exécuté à forfait ne cause pas de mise à pied de personnes salariées, n'ait pas pour effet d'empêcher le rappel de personnes salariées mises à pied et ne cause pas de diminution de salaire.

De plus, les parties conviennent que cette pratique ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création de postes ou l'affichage d'un poste vacant et son comblement.

29.02 Le recours à la sous-traitance pour l'embauche de personnes est possible uniquement :

- Lors de pénurie de main-d'œuvre; toutefois, l'Employeur doit s'efforcer de maintenir une liste de rappel suffisante;
- Lorsque le travail à effectuer nécessite un équipement particulier non existant chez l'Employeur ou dont le coût d'acquisition, de location ou de mise en service rendrait son utilisation inefficace compte tenu de sa durée prévisible d'utilisation inférieure ou égale à deux (2) mois.

ARTICLE 30 TITRES D'EMPLOI ET SALAIRES

30.01 L'Employeur paie aux personnes salariées pour leur titre d'emploi, les taux de salaires apparaissant aux annexes « A1 » et « A2 », lesquelles font partie intégrante de la présente convention.

30.02 Si, au cours de la durée de cette convention, une tâche nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans la nomenclature des emplois prévus à l'annexe « A2 », les parties se rencontreront pour en négocier le titre, la définition et le salaire. À défaut d'une entente, la procédure de règlement de grief s'applique.

ARTICLE 31 PRIMES

31.01 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 17.04 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 17.05, reçoit, en plus du salaire normal, une prime d'heures brisées de sept dollars et cinquante cents (7,50 \$) par jour.

31.02 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

La personne salariée faisant son service entre 14 heures et 8 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

Prime de soir

Toute personne salariée qui travaille dans le cadre d'un horaire de soir reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux horaire normal pour chaque heure effectuée au cours de cette période.

a) Prime de nuit

Toute personne salariée qui travaille dans le cadre d'un horaire de nuit reçoit une prime de dix pour cent (10 %) de son taux horaire normal pour chaque heure effectuée au cours de cette période.

Le quart de soir se définit comme commençant vers 15 heures pour se terminer vers 23 heures.

Le quart de nuit se définit comme commençant vers 23 heures pour se terminer en début de matinée.

Limites sur l'application des primes

- Ne s'appliquent pas lorsque le temps supplémentaire s'applique;
- Ne s'appliquent pas lorsque le quart de jour déborde sur le quart de soir (exemple : horaires coupés), ni cumulatives lorsque le quart de soir déborde sur le quart de nuit.

31.03 Prime de supervision

Dans le cas d'absence du cuisinier responsable pour une période de plus d'une (1) semaine, si l'Employeur ne le remplace pas et qu'il assigne un cuisinier comme responsable, ce dernier a droit, à compter de la deuxième (2^e) semaine, à une prime de 3,50 \$ l'heure, et ce, pour tenir compte qu'il doit assumer durant telle absence certaines responsabilités normalement dévolues au chef cuisinier exécutif.

31.04 Prime de garde pour préposés à la maintenance et préposés à l'entretien général

La personne salariée affectée par l'Employeur à la garde de fin de semaine et congés fériés est rémunérée 1 \$/ heure. La garde est répartie, toutes les semaines, par ancienneté, à tour de rôle, de manière équitable, parmi les personnes salariées ayant manifesté leur disponibilité. La garde de fin de semaine commence le vendredi 16 h et se termine le lundi 8 h.

Advenant le cas où aucune personne salariée ne se porte volontaire, l'employeur pourra établir un horaire rotatif incluant tous les salariés de ce service en commençant par ordre inverse d'ancienneté.

31.05 Prime d'entraînement

La personne salariée qui se voit confier par l'Employeur l'entraînement d'une nouvelle personne salariée reçoit en plus de son salaire une prime de cinq pour cent (5 %) pour chaque heure d'entraînement. Le choix de l'entraîneur est au choix de l'Employeur.

31.06 Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui se voit confier par l'Employeur le rôle de chef d'équipe reçoit en plus de son salaire une prime de cinq pour cent (5 %) pour toutes les heures de sa semaine de travail.

Le choix du chef d'équipe est à la discrétion de l'Employeur.

ARTICLE 32 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

32.01 Un comité de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours suivant la date de signature de la convention.

32.02 Ce comité est composé d'au plus deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties, et ses modalités de fonctionnement sont établies par le comité. Aux besoins, les parties peuvent s'adjoindre une ou des personnes ressources mais doivent en aviser l'autre partie.

32.03 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité sur toute question, y compris un fardeau de tâches, en donne un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie. Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter.

32.04 Les personnes salariées membres du Syndicat qui siègent à ce comité sont autorisées à assister sans perte de salaire aux réunions de ce comité.

32.05 Ce comité a pour fonctions :

- a) De faciliter les communications et la coopération entre le Syndicat et l'Employeur;
- b) D'étudier les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
- c) D'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement des activités de l'établissement;
- d) D'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches.

Procédure en cas de plainte de fardeau de tâches

32.06 La personne salariée qui se croit lésée porte plainte par écrit au comité de relations de travail.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, la personne plaignante transmet à l'Employeur une copie de sa plainte.

32.07 Lorsque l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le Syndicat.

Si une personne salariée estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, elle peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le Syndicat de l'avis d'abolition, formuler par écrit une plainte à l'Employeur.

Si plusieurs personnes salariées collectivement, ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

32.08 Chaque partie au comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire lorsqu'elle le juge approprié.

32.09 La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question de fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

32.10 Si, à la suite du préavis susmentionné, le comité ne se réunit pas, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de la date mentionnée à l'avis de réunion prévu au paragraphe précédent, demander l'arbitrage du litige et, alors, la procédure prévue à l'article 11 s'applique.

32.11 Si le comité en vient à une entente sur une question de fardeau de tâches, sa décision est exécutoire.

Par ailleurs, si le comité n'en vient pas à une entente, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la première rencontre du comité, demander l'arbitrage du litige et, alors, la procédure prévue au paragraphe 32.10 s'applique.

32.12 Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 33 RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

33.01 Après entente avec l'Employeur, lequel ne peut pas refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur obtient un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois, pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle applicables au Secteur des affaires sociales.

33.02 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son Employeur, lequel ne peut pas refuser sans motif valable, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

33.03 Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve son ancienneté.

33.04 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au paragraphe 33.03 du présent article, cessent d'être en vigueur, et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée.

- 33.05 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, la personne salariée doit aviser par écrit l'Employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.
- 33.06 La personne salariée 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 du paragraphe 33.03, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.
- 33.07 Pour bénéficier des privilèges ci-dessus, la personne salariée devra fournir une preuve d'étude de l'École ou de l'Institution fréquentée.

ARTICLE 34 ASSURANCE RESPONSABILITÉ

- 34.01 Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité, la personne salariée 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 la cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre celle-ci aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 35 ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

- 35.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit se déplacer, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Elle a droit, dans ce cas, aux dépenses de voyage remboursables selon les modalités qui suivent.

- 35.02 Lorsque la personne salariée utilise sa propre automobile, elle a droit aux barèmes de remboursement édictés par le Conseil du Trésor en vigueur au moment du déplacement.

- 35.03 La personne salariée n'est pas tenue d'avoir une voiture à la disposition de l'Employeur. Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'Employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés.

ARTICLE 36 ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

- 36.01 La personne salariée est libre d'appartenir à une association professionnelle, sauf dans les cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle association.

ARTICLE 37 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 37.01 L'Employeur paie quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire net à la personne salariée incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail pendant une période de quatorze (14) jours suivant le début de son incapacité.
- 37.02 Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, dans la mesure du possible, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 37.03 Dans le cas d'une personne salariée souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie reliée au travail ou d'un accident du travail l'empêchant de remplir les exigences normales de son poste et déclarée médicalement apte à retourner au travail, l'Employeur, après entente avec le Syndicat et la personne salariée concernée, établit les modalités de retour au travail de la personne salariée.
- 37.04 Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'un accident attribuable à un malade, pensionnaire ou client, l'Employeur pourvoira au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.
- 37.05 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Le Syndicat et les personnes salariées y collaborent.
- L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.
- Un comité local de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.
- Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.
- 37.06 Les parties au comité local peuvent :
1. Convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
 2. Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les personnes salariées;
 3. Recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
 4. Recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;

5. Recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
 6. Recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, etc.
- 37.07 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant l'arbitrage médical), et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.
- 37.08 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste, et ce, tant qu'elle est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si les capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) ainsi que de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (SST) s'appliquent.

ARTICLE 38 DISCRIMINATION

- 38.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne salariée, le tout conformément aux droits qui lui sont conférés par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.
- 38.02 Harcèlement

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la personne salariée ne devrait pas être sujette à du harcèlement à l'occasion de son travail.

Le harcèlement consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes, répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement porté à leur connaissance.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

38.03 Violence

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la personne salariée ne devrait pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

ARTICLE 39 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE

39.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

39.02 L'Employeur convient de verser au Fonds de solidarité, pour et au nom de chaque personne salariée, dans un compte RÉER, un montant d'argent équivalent à celui souscrit par la personne salariée jusqu'à un maximum de quatre pour cent (4 %).

39.03 De plus, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque personne salariée, le montant indiqué par cette dernière, sur le formulaire de souscription du Fonds, pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

39.04 Une personne salariée peut en tout temps augmenter le montant de ses versements, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

39.05 L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard, le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu des articles 39.02 et 39.03. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacune. L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles au Syndicat, à la personne désignée à cette fin, excluant les numéros d'assurances sociales et autres renseignements personnels.

ARTICLE 40 RETRAITE PROGRESSIVE

Programme de retraite progressive

40.01 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

40.02 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.

40.03 Le programme de retraite progressive est assujéti aux modalités qui suivent :

a) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

1. Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois, à moins d'une entente entre l'employeur et le syndicat;
2. Cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;
3. À la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;
4. Toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

b) Durée de l'entente et prestation de travail

1. L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
2. La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
3. Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;
4. L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et peuvent varier pendant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
5. L'entente entre la personne salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

c) Droits et avantages

1. Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
2. La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

Pour la personne salariée à temps partiel, la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés 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'entente;

3. Pendant la durée de l'entente, la personne salariée verse, si elle le désire, les cotisations au régime de rentes du Québec sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;
4. Pendant la durée de l'entente, la personne salariée est considérée comme une personne à temps partiel en ce qui concerne les bénéfices marginaux, tel que prévu à l'article 27.11.

d) Mutation volontaire et promotion

Lors de la mutation volontaire ou de la promotion d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

e) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'il est supplanté, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

f) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- Mise à pied;
- Retraite;
- Décès;
- Démission;
- Congédiement;
- Désistement avec l'accord de l'Employeur.

Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu.

ARTICLE 41 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

41.01 Sous réserve du paragraphe 41.02, la présente convention collective prend effet à compter de la date de signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2029.

Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

41.02 Les articles suivants, ainsi que les dispositions correspondantes de l'annexe A-I, ont effet à compter du 1^{er} avril 2024 :

- a) Temps supplémentaire (article 18.03);

- b) Salaires et description des titres d'emploi (annexe A-1 et A-2);
- c) Primes (article 31).

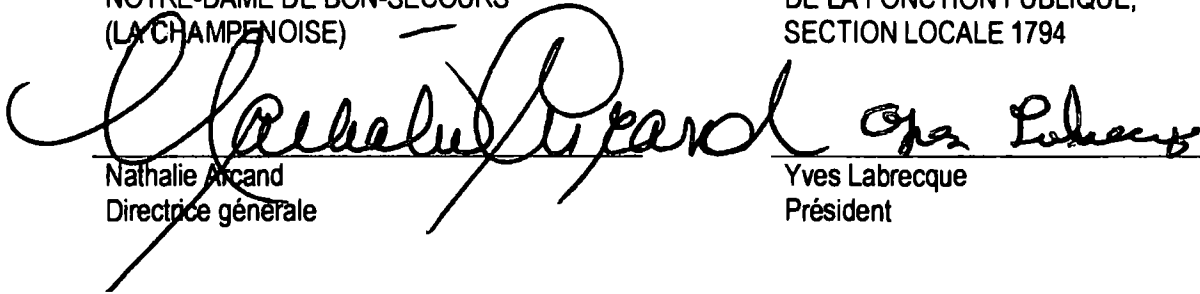
Le versement du programme de fidélité prévu à l'annexe A aura effet à partir du 1^{er} avril 2025.

- 41.03 Le versement du salaire sur la base du titre d'emploi prévu à la présente convention devrait débiter, au plus tard, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective.
- 41.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 41.06, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes de l'article 41.02 sont payables, au plus tard, dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.
- 41.05 Un montant de rétroactivité égal ou inférieur à cinq dollars (5,00 \$) n'est pas payable.
- 41.06 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2024 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour le salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 41.07. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.
- 41.07 Dans les trois (3) mois suivant la signature des présentes, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} avril 2024 ainsi que leur dernière adresse connue.
- 41.08 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention en font partie intégrante ainsi que toute entente modifiant celle-ci par la suite.
- 41.09 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 5.02; elles ne comportent pas reconnaissance du Syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 2.03.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 07 jour de octobre 2025.

Par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés,

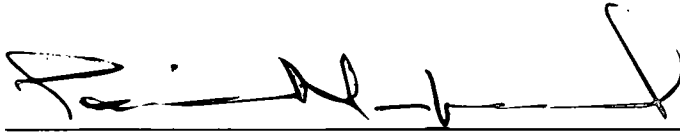
LA CORPORATION
NOTRE-DAME DE BON-SECOURS
(LA CHAMPENOISE)



Nathalie Arcand
Directrice générale

SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1794

Yves Labrecque
Président



Mme Louise Montreuil
Présidente du conseil d'administration

Marthe Nabelsi, trésorière



Dominic Cordeau
Conseiller syndicale



En ma qualité de commissaire à
l'assermentation, je, Salem Billard,
n° de commission 249356, assermente
la signature de M. Dominic Cordeau,
conseiller syndical, le 5 novembre 2025.



ANNEXE A-1 SALAIRES

1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 (4,5 %)	
TITRES D'EMPLOI	À l'entrée
Aide de service	21,37 \$
Cuisinier responsable	29,00 \$
Cuisinier	25,50 \$
Gardien d'immeuble	20,82 \$
Aide cuisinier	21,77 \$
Préposé(e) à l'entretien général	25,86 \$
Poste composé de préposé à la maintenance et le préposé à l'entretien ménager lourd	21,69 \$
Préposé à la maintenance	23,05 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux légers)	20,33 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux lourds)	20,33 \$
Préposé(e) aux bénéficiaires	22,26 \$
Préposé(e) salle à manger	20,33 \$
Préposé(e) service alimentaire	20,91 \$
Réceptionniste	20,82 \$

1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 (3,5 %)	
TITRES D'EMPLOI	À l'entrée
Aide de service	22,12 \$
Cuisinier responsable	30,01 \$
Cuisinier	26,39 \$
Aide cuisinier	22,53 \$
Préposé(e) à l'entretien général	26,77 \$
Poste composé de préposé à la maintenance et le préposé à l'entretien ménager lourd	22,45 \$
Gardien d'immeuble	21,54 \$
Préposé(e) à la maintenance	23,86 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux légers)	21,04 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux lourds)	21,04 \$
Préposé(e) aux bénéficiaires	23,04 \$
Préposé(e) salle à manger	21,04 \$
Préposé(e) service alimentaire	21,64 \$
Réceptionniste	21,54 \$

1er avril 2026 au 31 mars 2027 (2,75 %)	
TITRES D'EMPLOI	À l'entrée
Aide de service	22,73 \$
Cuisinier responsable	30,84 \$
Cuisinier	27,12 \$
Aide cuisinier	23,15 \$
Préposé(e) à l'entretien général	27,51 \$
Poste composé de préposé à la maintenance et le préposé à l'entretien ménager lourd	23,07 \$
Gardien d'immeuble	22,14 \$
Préposé(e) à la maintenance	24,52 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux légers)	21,62 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux lourds)	21,62 \$
Préposé(e) aux bénéficiaires	23,67 \$
Préposé(e) salle à manger	21,62 \$
Préposé(e) service alimentaire	22,24 \$
Réceptionniste	22,14 \$

1er avril 2027 au 31 mars 2028 (2,75 %)

TITRES D'EMPLOI	À l'entrée
Aide de service	23,35 \$
Cuisinier responsable	31,69 \$
Cuisinier	27,86 \$
Aide cuisinier	23,79 \$
Préposé(e) à l'entretien général	28,27 \$
Poste composé de préposé à la maintenance et le préposé à l'entretien ménager lourd	23,70 \$
Gardien d'immeuble	22,75 \$
Préposé(e) à la maintenance	25,19 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux légers)	22,21 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux lourds)	22,21 \$
Préposé(e) aux bénéficiaires	24,32 \$
Préposé(e) salle à manger	22,21 \$
Préposé(e) service alimentaire	22,85 \$
Réceptionniste	22,75 \$

1^{er} avril 2028 au 31 mars 2029 (2,75 %*)

TITRES D'EMPLOI	À l'entrée
Aide de service	23,99 \$
Cuisinier responsable	32,56 \$
Cuisinier	28,63 \$
Aide cuisinier	24,44
Préposé(e) à l'entretien général	29,05 \$
Poste composé de préposé à la maintenance et le préposé à l'entretien ménager lourd	24,35 \$
Gardien d'immeuble	23,37 \$
Préposé(è) à la maintenance	25,88 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux légers)	22,82 \$
Préposé(e) à l'entretien ménager (travaux lourds)	22,82 \$
Préposé(e) aux bénéficiaires	24,99 \$
Préposé(e) salle à manger	22,82 \$
Préposé(e) service alimentaire	23,46 \$
Réceptionniste	23,37 \$

* L'augmentation de 2,75% est assortie d'une clause de protection de l'IPC, jusqu'à 1% supplémentaire. L'IPC retenu sera celle de la Ville de Québec, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2027. Si cet IPC est supérieur à 2,75%, les salaires seront majorés au même taux que l'IPC, jusqu'à un maximum de 3,75%.

L'employeur mettra en place, à compter du 1^{er} avril 2025, et cela pour la durée de la présente convention, un programme de fidélité selon l'ancienneté de l'employé :

L'employeur versera un pourcentage sur le salaire des personnes salariées selon les barèmes suivants à la date anniversaire de son embauche :

- Pour la personne salariée ayant atteint 1 an d'ancienneté : 0.5% de plus que le salaire
- Pour la personne salariée ayant atteint 3 ans d'ancienneté : 1.0% de plus que le salaire
- Pour la personne salariée ayant atteint 5 ans d'ancienneté : 1.0 % de plus que le salaire
- Pour la personne salariée ayant atteint 10 ans d'ancienneté : 1.0% de plus que le salaire
- Pour la personne salariée ayant atteint 15 ans d'ancienneté : 1.0% de plus que le salaire

A titre d'ajustement pour la mise en application du programme, l'employeur versera un pourcentage sur le salaire des personnes salariées au 1^{er} avril 2025 selon les modalités suivantes ;

- Pour la personne salariée ayant atteint 1 an : 0.5% de plus que le salaire régulier
- Pour la personne salariée ayant atteint 3 ans : 1.5% de plus que le salaire régulier
- Pour la personne salariée ayant atteint 5 ans : 2.5% de plus que le salaire régulier

Pour la personne salariée ayant atteint 10 ans : 3.5% de plus que le salaire régulier
Pour la personne salariée ayant atteint 15 ans et plus : 4.5% de plus que le salaire régulier

ANNEXE A-2 DESCRIPTION DES TITRES D'EMPLOI

TITRES D'EMPLOI

LIBELLÉ

AIDE DE SERVICE

Personne qui exécute des tâches générales telles que: nettoyer, entretenir, ranger le matériel et l'équipement en usage. Elle prépare et distribue certains produits. Elle participe à différentes activités du milieu de vie auxquelles sa contribution sera axée sur la stimulation, l'accompagnement et la guidance verbale des résidents. Elle applique les protocoles et les procédures en vigueur.

CUISINIER RESPONSABLE

Cuisinier qui en plus de ses tâches :

- Élabore des menus créatifs, variés équilibrés, adaptés aux besoins et attentes des résidents.
- Assure la production des repas (midi, soir, collations) pour l'ensemble des résidents.
- Supervise la réception, le contrôle et le stockage des denrées alimentaires.
- Gère les commandes auprès des fournisseurs.

CUISINIER(ÈRE)

Personne qui prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments; s'assure de l'utilisation optimum des denrées. Elle peut être appelée à tenir à jour la liste des réserves de denrées alimentaires. Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine d'une école reconnue par le ministère compétent ou posséder une compétence équivalente.

AIDE-CUISINIER

Personne qui participe à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres, tels que : soupe, viande, légume, dessert. Elle peut préparer des repas légers.

GARDIEN(NE) D'IMMEUBLE

Personne qui assure la sécurité de l'ensemble des propriétés et biens de l'établissement et veille au maintien de l'ordre. De plus, elle accueille, surveille, assure la protection et voit aux besoins des usagers. Elle signale les anomalies aux personnes responsables. Elle intervient lors de situation d'urgence dans le cadre de ses fonctions.

PRÉPOSÉ(E) À LA MAINTENANCE

Personne qui, sans toutefois détenir de diplôme d'études professionnelles (DEP) ou de certificat de qualification, accomplit une variété de travaux d'entretien et de réparation dans les secteurs des différents métiers de la construction, le tout en conformité avec la Loi sur

TITRES D'EMPLOI

LIBELLÉ

PRÉPOSÉ(E) À L'ENTRETIEN GÉNÉRAL

la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre. Personne qui exécute une variété de travaux ayant trait à la réfection, la réparation et l'entretien de bâtiments, d'installations sanitaires ou d'installations mécaniques.

Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une école reconnue par le ministère compétent dans l'un ou l'autre des métiers ou occupations qu'elle exerce, le tout en conformité avec la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre ou posséder une compétence équivalente.

Poste composé de préposé à la maintenance et le préposé à l'entretien ménager lourd

Personne affecté aux tâches du préposé à la maintenance et aux tâches du préposé à l'entretien ménager lourd

PRÉPOSÉ(E) À L'ENTRETIEN MÉNAGER (travaux légers)

Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'établissement à l'exception des travaux lourds.

PRÉPOSÉ(E) À L'ENTRETIEN MÉNAGER (travaux lourds) PRÉPOSÉ(E) À LA SALLE À MANGER

Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'établissement; elle exécute en particulier les travaux lourds.

Personne qui prépare et fait le service, dresse et dessert la table, fait l'entretien du matériel et de l'ameublement de la salle à manger. Elle peut aussi accomplir d'autres tâches connexes au service. Peut être appelée à vérifier et à distribuer certains repas.

PRÉPOSÉ(E) AU SERVICE ALIMENTAIRE

Personne qui effectue un travail général au service alimentaire ou lié au service et à la préparation des repas. Elle peut être appelée à préparer, vérifier et distribuer certains menus spéciaux préalablement établis. Elle participe aux tâches générales d'entretien des installations de la cuisine (incluant la plonge).

PRÉPOSÉ(E) AUX BÉNÉFICIAIRES

Personne qui a pour fonction l'hygiène, le bien-être et la surveillance des usagers. Elle voit au confort, aux besoins généraux, à l'occupation de ceux-ci, et ce, dans un environnement sécuritaire. Elle les aide dans leurs déplacements, effectue leur transport et peut les accompagner à l'extérieur de l'établissement.

Elle donne aux usagers des soins de base et communique à l'équipe soignante des informations relatives à l'état de santé et au comportement des usagers.

Elle peut être appelée à faire l'installation de certains appareils pour lesquels elle est formée. Elle s'assure de la disponibilité, de l'entretien et du bon fonctionnement de l'équipement et du matériel. Elle effectue le

TITRES D'EMPLOI**LIBELLÉ****PRÉPOSÉ(E) À LA RÉCEPTION**

transport du matériel, des prélèvements et des dossiers.

Personne à la réception qui accueille et dirige les résidents et les visiteurs. Répondre aux appels téléphoniques, communique de l'information et transfert l'appel le cas échéant. Apporte un support bureautique et administratif par différentes tâches.

ANNEXE B CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

PROVINCE DU QUÉBEC
RÉGION DE QUÉBEC

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

DOSSIER : 16014-01
AFFAIRE : Q R-044-10-74

Le 21e jour de janvier 1975
PRÉSENT :
Le Commissaire-enquêteur

René Cormier

Syndicat canadien de la fonction publique,
Local 1794
223, 3e Avenue
Québec (Québec)

REQUÉRANT

-et-

La Corporation Notre-Dame de Bon-
Secours (La Champenoise)
1588, boul. Saint-Cyrille Ouest
Québec 6 (Québec)

MISE EN CAUSE

ANNEXE B CERTIFICAT D'ACCREDITATION (SUITE)

DÉCISION

Le 29 octobre 1974, le requérant dépose au bureau du commissaire-enquêteur en chef, une requête en accréditation pour représenter :

"Tous les salariés au sens du Code du travail sauf les infirmières"

de : LA CORPORATION NOTRE-DAME DE BON-SECOURS
(LA CHAMPENOISE)
1588, boul Saint-Cyrille Ouest
Québec 6 (Québec)

Lors de la séance d'enquête pour l'étude de cette requête tenue à Québec, le 17 janvier 1975, le représentant du requérant a déclaré qu'après avoir discuté avec M^e André Desgagné, procureur de la mise en cause, les deux parties étaient d'accord sur l'unité de négociation suivante :

"Tous les salariés au sens du Code
du travail à l'exception des infirmières,
de la secrétaire et de l'assistant(e) du directeur général."

CONSIDÉRANT la requête en accréditation déposée par le requérant le 29 octobre 1974.

CONSIDÉRANT qu'à la date du dépôt de la requête, le requérant détenait le caractère représentatif pour avoir droit à l'accréditation;

CONSIDÉRANT l'accord des parties sur l'unité de négociation ci-haut décrite.

CONSIDÉRANT les dispositions du Code du travail.

POUR CES MOTIFS, après enquête et étude du dossier, le soussigné en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi :

ANNEXE B CERTIFICAT D'ACCREDITATION (SUITE)

ACCREDITE le Syndicat Canadien de la Fonction
Publique, Local 1794, pour représenter :

"Tous les salariés au sens du Code
du travail à l'exception des infirmières,
de la secrétaire et de l'assistant(e) du directeur général"

de : LA CORPORATION NOTRE-DAME DE BON-SECOURS
(LA CHAMPENOISE)
1588, boul. Saint-Cyrille Ouest
Québec 6 (Québec)

René CORMIER
Commissaire-enquêteur

RC/ndm

M. Maurice Gaulin
(Représentant du requérant)

M. André Houde
(Représentant de la mise en cause)

ANNEXE B CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION (suite)

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : AQ8709S419
AFFAIRE : QR-044-10-74

QUÉBEC, le 19 février 1997
(
PRÉSIDENT

Le commissaire du travail

MARC POULIN
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, LOCAL 1794
5050, boulevard des Gradins
Bureau 200
Québec (Québec)
G2J 1 P8

REQUÉRANT

CORPORATION NOTRE-DAME DE BON
SECOURS (LA CHAMPENOISE)
990, rue Gérard-Morisset
Québec (Québec)
GIS 1X6

EMPLOYEUR

ANNEXE B CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION (suite)

DÉCISION

Le requérant est accrédité depuis le 21 janvier 1975 afin de représenter :

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des infirmières, de la secrétaire et de l'assistant(e) du directeur général."

L'adresse de l'Employeur à l'époque était :

1588, boulevard Saint-Cyrille Ouest
Québec 6

Le 17 février 1988, le commissaire du travail, Denis Gagnon, modifiait l'accréditation des infirmières, œuvrant dans le même établissement, pour que l'adresse se lise :

990, rue Gérard-Morisset
Québec
GIS 1X6

PAR CE MOTIF le commissaire du travail

MODIFIE l'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, local 1794, en y changeant l'adresse de l'Employeur pour :
CORPORATION NOTRE-DAME DE BON SECOURS
(LA CHAMPENOISE)
990, rue Gérard-Morisset
Québec (Québec)
GIS 1X6

MARC POULIN
Commissaire du travail

/ct

LETTRE D'ENTENTE N° 1

OBJET : Heures et semaine de travail

ENTRE : La Corporation Notre-Dame de Bon-Secours
(La Champenoise)
ci-après appelée « l'Employeur »

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 1794
ci-après appelé « le Syndicat »

Pour donner suite aux modifications apportées à l'article 17.06 lors du renouvellement de la convention collective 2020-2024, nous convenons des modalités suivantes pour les personnes salariées faisant partie de cette entente.

Salariés concernés :

- [REDACTED] (préposée à l'entretien léger)
- [REDACTED] (préposé au service alimentaire)

Horaire de travail : Les horaires de travail (soit du lundi au vendredi) des postes détenus par les personnes salariées ci-dessus mentionnées demeurent inchangés pour la durée de la convention collective 2024-2029. Toutefois, si un des postes devient vacant, l'employeur se réserve le droit de modifier l'horaire, incluant la possibilité d'inclure une fin de semaine sur deux. Advenant le cas où un des salariés applique sur un autre poste, ce dernier s'engage à respecter l'horaire du nouveau poste qui pourrait inclure une fin de semaine sur deux.

EN FOI DE QUOI, les parties conviennent d'accepter les conditions mentionnées.
Entente signée, à Québec, ce _____^e jour de _____ 2021.

LA CORPORATION
NOTRE-DAME DE BON-SECOURS
(LA CHAMPENOISE)

SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1794

Nathalie Arcand
Directrice générale

Yves Labrecque
Président

Linda Gagné
CRH

Marthe Nabelsi
Secrétaire-trésorière

Christian Auger
Vice-président du conseil d'administration

France Pitre
Conseillère syndicale