

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-4609

N° dossier d'accréditation : AM-1004-7294

EMPLOYEUR RÉSIDENCE FLORALIES LACHINE INC. 650, 32E AVENUE LACHINE QC H8T 3K4 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR, SECTION LOCALE 6002 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS UNIFOR QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1		
Date signature : 2019-05-22	Nombre de salariés visés : 104	Date début : 2019-05-22
Date dépôt : 2019-06-06		Date d'expiration : 2021-12-06

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2019-06-07
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

RÉSIDENCE FLORALIES LACHINE INC.

ET

**UNIFOR,
SECTION LOCALE 6002**

2018-2021

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
ARTICLE 1 Définition des termes.....	4
ARTICLE 2 But de la convention.....	5
ARTICLE 3 Reconnaissance – Accréditation	5
ARTICLE 4 Droit de la direction	6
ARTICLE 5 Respect et non-discrimination	6
ARTICLE 6 Conditions d'emploi.....	7
ARTICLE 7 Tableau d'affichage.....	7
ARTICLE 8 Activités syndicales	8
ARTICLE 9 Grève et lock-out.....	9
ARTICLE 10 Santé et sécurité	10
ARTICLE 11 Ancienneté	11
ARTICLE 12 Postes vacants.....	14
ARTICLE 13 Mesures disciplinaires et non disciplinaires	17
ARTICLE 14 Procédure de griefs et d'arbitrage	17
ARTICLE 15 Horaire de travail.....	19
ARTICLE 16 Indemnité de présence.....	21
ARTICLE 17 Indemnité de rappel.....	21
ARTICLE 18 Vacances annuelles	21
ARTICLE 19 Congés fériés	23
ARTICLE 20 Taux de salaire et titres d'emploi	25
ARTICLE 21 Congés familiaux.....	25
ARTICLE 22 Période de repos et de repas	26
ARTICLE 23 Régime d'assurance collective	27
ARTICLE 24 Dispositions générales	28
ARTICLE 25 Durée de la convention	29

ANNEXE A	Échelles de salaires.....	30
ANNEXE B	Règles d'intégration et d'application des échelles de salaires et échelles de salaires applicables aux salariés couverts par l'accréditation émise le 30 septembre 1999 (CAS : 1008-6598).....	32
ANNEXE C	Lettre d'entente intervenue entre Résidence Floralties Lachine et Unifor, section locale 6002 relative à la libération du délégué syndical pour agir en qualité de délégué syndical en chef	34
ANNEXE D	Libellés des titres d'emplois.....	35
ANNEXE E	Fonds de solidarité	37
LETTRE D'ENTENTE NO 1	– Concernant une période d'orientation d'un salarié	38
LETTRE D'ENTENTE NO 2	– Concernant la prolongation de la présente convention collective.....	39

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

- 1.01
- a) Salarié : toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
 - b) Salarié en période de probation : tout salarié qui n'a pas complété la période de probation mentionnée à l'article 11.02 de la présente convention collective.
 - c) Salarié permanent à temps complet : tout salarié qui a complété sa période de probation, qui est titulaire d'un poste et qui travaille régulièrement le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi, soit plus de trente (30) heures par semaine.
 - d) Salarié permanent à temps partiel : tout salarié qui a complété sa période de probation, qui est titulaire d'un poste et qui travaille régulièrement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi, soit moins de trente (30) heures par semaine. Ce salarié conserve son statut de salarié permanent à temps partiel tant et aussi longtemps qu'il n'a pas obtenu un poste à temps complet et ce, même s'il travaille de temps à autre, plus de trente (30) heures dans une même semaine.

Un salarié permanent à temps partiel peut détenir un second poste dans la mesure où les horaires de l'un et l'autre postes sont et demeurent compatibles. Le salarié demeure un salarié à temps partiel même si la somme des heures excède trente (30) heures par semaine. En aucun cas cependant la somme des heures ne peut excéder quarante (40) heures semaine. Les horaires sont établis par l'Employeur selon ses besoins et sont réputés compatibles s'ils permettent au salarié d'avoir au moins une période quotidienne de repos de huit heures continues, ne contiennent aucun chevauchement d'horaire et permettent au salarié d'avoir au moins une journée complète de congé par semaine. Le salarié permanent à temps partiel qui cumule deux (2) postes dont le total des heures excède trente (30) heures/semaine, voit son ancienneté calculée comme celle d'un salarié à temps complet.
 - e) Salarié occasionnel :

Tout salarié qui n'est pas titulaire d'un poste qui n'est pas cédulé de façon régulière par l'Employeur et qui ne se rapporte au travail que sur appel de l'Employeur. Tel salarié est couvert par la présente convention collective à l'exception des articles suivants : 8.02, 19, 21, 23, Annexe « B », Annexe « D », Lettre d'entente # 1, Lettre d'entente # 2.
 - f) Lorsqu'un salarié permanent à temps partiel ou lorsqu'un salarié occasionnel remplace un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période prévue d'un an ou plus, il reçoit automatiquement les avantages reliés à ce poste.
 - g) Employeur : Les Floralties Lachine Inc. au 650, 32^e Avenue à Lachine (Québec) H8T 3K4.
 - h) Syndicat : Unifor, section locale 6002.

- i) Poste : Affectation régulière de travail identifiée par l'un des titres d'emploi prévus à l'Annexe D.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour but d'énoncer les termes de l'entente intervenue entre l'Employeur et le Syndicat sur les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail spécifiquement mentionnés, de promouvoir et de maintenir l'efficacité des opérations, le rendement des salariés et des relations de travail efficaces et ordonnées entre l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE - ACCRÉDITATION

- 3.01
 - a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions prévues au Code du Travail.
 - b) L'Employeur remet à chaque salarié permanent à temps complet, un exemplaire de la documentation concernant le régime d'assurances collectives.
 - c) L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat lors de nouvelles embauches, lorsqu'un salarié obtient un poste ou lorsqu'un salarié est congédié ou pour toutes autres mesures telles que prévues à l'article 13 de la présente convention collective.
- 3.02 À l'exception des chefs de services, les personnes exclues de l'unité de négociation, n'effectueront aucun travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation si ceci a pour conséquence directe de causer des mises à pied. Cependant, telle disposition ne saurait s'appliquer dans les cas suivants :
 - 1) lors de la formation ou de l'entraînement des salariés ;
 - 2) pour accomplir un travail nécessaire lorsque des difficultés se présentent dans le cours du travail ou pour corriger des opérations défectueuses ;
 - 3) dans les cas d'urgence ;
 - 4) lorsque aucun salarié n'est immédiatement disponible pour accomplir le travail lors de surcroît de travail imprévu et momentané et ce jusqu'à ce qu'un salarié, disponible et rejoint par l'Employeur, se présente pour effectuer le travail. Ce dernier est alors rémunéré pour le temps effectivement travaillé sans autre indemnité.
 - 5) lors de l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux équipements.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat accepte que la direction, l'administration, la surveillance et le contrôle des affaires, des opérations, de la main-d'œuvre de l'Employeur relèvent exclusivement de celui-ci et que l'Employeur aura le droit de faire, de modifier et d'amender les règles de conduite et de procédures qu'il considère nécessaires et appropriées pour la gouverne des salariés et pour la conduite ordonnée et efficace de ses affaires et de ses opérations.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède en exclusivité le droit et le pouvoir:
- 1) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des opérations ;
 - 2) de juger de la compétence, des habiletés, des aptitudes, de l'expérience et des qualifications des salariés;
 - 3) d'embaucher, classifier, diriger, promouvoir, rétrograder et mettre à pied les salariés;
 - 4) de réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner les salariés;
 - 5) d'une façon générale, d'administrer son entreprise et, sans limiter la généralité de ce qui précède, d'assigner le travail aux salariés, d'établir et de modifier les cédules et les horaires de travail et les standards d'efficacité; d'augmenter ou de diminuer, de façon permanente ou temporaire, le nombre de salariés; de décider de l'emplacement et de l'utilisation de ses immeubles et de l'équipement; d'organiser et de surveiller le travail qui doit être exécuté par les salariés, de déterminer le genre d'équipement qui doit être utilisé; de déterminer les méthodes et procédés de travail; de déterminer la nature et la qualité du travail à être effectué par les salariés, et de conduire, contrôler, diriger, continuer, ou cesser, en tout ou en partie, ses affaires et ses opérations.
- 4.03 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur se conformera aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5 RESPECT ET NON-DISCRIMINATION

- 5.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, harcèlement, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire, tel que prévu à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

- 5.02 Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

ARTICLE 6 CONDITIONS D'EMPLOI

- 6.01 Tous les salariés actuels et nouveaux devront, automatiquement, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat. Toutefois, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié qui aura été refusé, expulsé ou exclu du Syndicat.

6.02 Cotisation syndicale

Comme condition du maintien de son emploi, tous les salariés régis par la présente convention collective devront automatiquement verser au Syndicat un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat.

L'Employeur retiendra de la paie de chaque salarié régi par la présente convention collective, exclusion faite des heures supplémentaires, le montant des cotisations syndicales et en fera remise au Syndicat national avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant. Accompagnant la remise, l'Employeur fournit la liste des salariés_cotisés, le salaire global gagné par chacun d'eux au cours du mois précédant ainsi que la cotisation syndicale retenue. Copie de cette liste est transmise à la section locale du Syndicat.

Lorsque le montant de la cotisation syndicale est modifié par le Syndicat, celui-ci doit en aviser l'Employeur par écrit au moins quatre (4) semaines avant la date d'entrée en vigueur du changement.

- 6.03 L'Employeur indique sur le formulaire T4 et relevé I de chaque salarié régi par la présente convention collective, le montant total des cotisations syndicales déduites durant l'année fiscale.

- 6.04 Le Syndicat convient de dégager l'Employeur de toute responsabilité et de l'indemniser advenant toute réclamation ou autre forme de responsabilité résultant de l'application des dispositions ci-dessus mentionnées, sauf si l'Employeur a fait preuve de négligence.

ARTICLE 7 TABLEAU D'AFFICHAGE

- 7.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage pour y afficher les avis se rapportant aux activités du Syndicat. L'affichage syndical aura pour objet exclusif les avis précités concernant les activités propres aux salariés de l'Employeur. Ces avis devront être datés et signés par un officier autorisé du Syndicat.

Étant donné l'affichage prévu au paragraphe précédent, il n'y aura aucune réunion syndicale, collecte, pétition ou distribution d'avis, de propagande ou de documentation sur les lieux de travail ou sur les propriétés de l'Employeur sans l'autorisation écrite de celui-ci.

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Le Syndicat nomme, parmi les salariés, deux (2) délégués syndicaux, lesquels seront les représentants officiels du Syndicat sur les lieux de travail.

Le Syndicat informe l'Employeur par écrit des noms des personnes agissant comme délégués syndicaux et du partage de représentation confié, s'il y a lieu. Il ne peut y avoir qu'un seul délégué syndical en fonction à la fois, en tenant compte du partage de représentation identifié par le Syndicat.

8.02 Le Syndicat reconnaît et accepte que les délégués syndicaux ont d'abord un travail régulier dont ils doivent s'acquitter et doivent accomplir la même qualité de travail que les autres salariés de l'Employeur.

Les délégués syndicaux peuvent enquêter sur tout grief ou participer à des rencontres avec le ou les représentants de l'Employeur pour discuter de sujets reliés à l'application ou l'interprétation de la convention collective, sans perte de salaire et durant leurs heures de travail prévues, à la condition que le temps utilisé nuise le moins possible aux opérations et activités de la résidence et pourvu que ces derniers s'entendent avec leur supérieur immédiat. Telle autorisation ne sera pas refusée indûment.

Si, lors de la discussion d'un grief, le délégué syndical est accompagné d'un salarié, ce dernier bénéficie des dispositions prévues au paragraphe précédent.

8.03 L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître comme délégué syndical tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation et qui n'est pas un salarié permanent à temps complet ou à temps partiel. Il en va de même pour tout salarié permanent à temps complet ou à temps partiel dont la nomination n'aura pas été portée, par écrit, à l'attention de l'Employeur par le Syndicat.

8.04 Absence pour éducation ou activités syndicales

À la demande du Syndicat, l'Employeur accordera un congé sans solde à un (1) délégué syndical à la fois, pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autres activités syndicales légales, ainsi que pour les séances d'arbitrage, le tout sujet aux conditions suivantes :

- 1) La demande doit être transmise à l'Employeur par écrit en mentionnant le nom et la date du départ du délégué syndical, le motif et la durée de son absence. La demande doit parvenir à l'Employeur au moins dix (10) jours de calendrier avant le départ du délégué syndical à moins de cas exceptionnel;
- 2) La durée totale de tous les congés sans solde ne peut excéder trente-cinq (35) jours de calendrier par année.
- 3) Malgré le premier alinéa du présent article, l'Employeur pourra exceptionnellement accorder un congé sans solde à un second délégué syndical, conformément au paragraphe 1), s'il est en mesure de procéder au remplacement du second délégué et

qu'il estime que la santé et la sécurité des résidants continueront d'être adéquatement assurées.

- 4) L'Employeur rémunérera le salarié qui est en congé autorisé en vertu de la section 8.04 au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour la durée du congé autorisé. Toute somme ainsi versée par l'Employeur sera facturée chaque mois au Syndicat local et le Syndicat devra rembourser cette somme à l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception du compte.

Malgré l'alinéa introductif du présent article (8.04), deux (2) fois par année, l'Employeur pourra accorder un congé sans solde à deux (2) délégués syndicaux en même temps, pour une durée d'une (1) journée complète. Le Syndicat fera parvenir à l'Employeur la demande de libération au plus tard trente (30) jours de calendrier avant la date de libération demandée.

- 8.05 Le représentant national du Syndicat et/ou un dirigeant de la section locale pourra visiter les lieux de travail pourvu qu'il ait obtenu au préalable l'autorisation du directeur général de l'Employeur. De plus, il est bien entendu que le représentant national ou le dirigeant de la section locale du Syndicat ne s'ingérera pas dans les activités normales de l'Employeur et ne nuira en aucune façon aux opérations de l'Employeur et au travail des salariés.

8.06 Comité de négociation

L'Employeur reconnaît un comité de négociation formé d'un salarié désigné par le Syndicat local et d'un représentant national du Syndicat. Les fonctions de ce comité seront limitées aux questions relatives au renouvellement de la présente convention collective.

Lors du renouvellement de la présente convention, un maximum d'un (1) salarié, membre du comité de négociation, peut, après en avoir préalablement avisé son supérieur immédiat, s'absenter sans perte de salaire pour participer aux rencontres ou séances de négociation ainsi qu'aux séances de conciliation au Ministère du Travail entre l'Employeur et le Syndicat.

- 8.07 Il n'y a aucune activité syndicale durant les heures de travail ou sur les lieux de travail autre que celles spécifiquement permises ou autorisées au préalable par l'Employeur selon les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 9 GRÈVE ET LOCK-OUT

- 9.01 Étant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des griefs, le Syndicat convient que, pour la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, grève sur le tas, piquetage, boycottage, arrêt ou suspension de travail, journée d'étude, ralentissement d'activités, ni quelque autre acte posé dans le but de nuire au travail des salariés ou aux opérations de l'Employeur.

- 9.02 L'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out durant la présente convention collective.

ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

10.01 Dans le but d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés en tout temps sur les lieux de travail, l'Employeur prendra les mesures nécessaires compatibles avec ses responsabilités et ses droits. Le Syndicat coopérera avec l'Employeur pour faire observer les règles et règlements relatifs à ces matières.

À cet effet, l'Employeur, le Syndicat et les salariés coopéreront pour assurer la sécurité et la santé des salariés qui devront respecter les règles de sécurité établies par l'Employeur, la Loi et les règlements.

Lors d'un bris d'équipement ayant pour effet de causer un surcroît de travail, l'Employeur convient de fournir les ressources humaines pour pallier à un tel bris.

10.02 Le salarié subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou autre traitement exigé par l'Employeur.

De tels examens, immunisations et traitements exigés par l'Employeur, doivent être reliés au travail ou nécessaires à la protection des personnes.

10.03 L'Employeur convient de maintenir sur les lieux de travail l'équipement de premiers soins requis par la Loi.

10.04 Tout salarié victime d'un accident de travail doit faire rapport de son accident de travail à son supérieur immédiat ou à son représentant autorisé avant de quitter son travail à moins d'en être physiquement incapable. Dans ce dernier cas, le salarié doit rencontrer son supérieur immédiat ou son représentant autorisé et compléter le formulaire de la CNESST dans les meilleurs délais.

L'Employeur doit aviser immédiatement l'agent de prévention en santé et sécurité ou son substitut.

10.05 Lorsqu'un salarié subit un accident de travail et que la nature de sa blessure exige des soins médicaux immédiats à l'extérieur des lieux de travail, le salarié sera transporté, aux frais de l'Employeur, à l'hôpital le plus proche pour y recevoir les soins médicaux appropriés à son état.

10.06 Le salarié victime d'un accident de travail aura droit au paiement de sa journée de l'accident de travail pourvu qu'il fournisse à l'Employeur un certificat médical à l'effet qu'il ne peut revenir au travail au cours de cette journée.

10.07 L'Employeur inscrit dans un registre les accidents du travail qui surviennent dans son établissement et qui ne rendent pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion professionnelle; il présente ce registre au travailleur afin que celui-ci appose sa signature pour confirmer qu'il a été victime de l'accident et la date de celui-ci.

Le registre des premiers secours et des premiers soins prévus par règlement peut servir à cette fin.

L'Employeur met ce registre à la disposition de la Commission et du Syndicat ou leur en transmet copie, selon qu'ils le requièrent, et il transmet, sur demande, au travailleur ou à son représentant copie de l'extrait qui le concerne.

10.08 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter la Loi sur la santé et sécurité au travail et celle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 L'ancienneté consiste en la durée du service continu d'un salarié auprès de l'Employeur depuis la date de sa dernière embauche, sous réserve des dispositions prévues à l'article 11.03.

11.02 Période de probation

Tout nouveau salarié œuvrant à temps complet est soumis à une période de probation de quarante-cinq (45) jours complets de travail.

Si l'Employeur réembauche un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze (12) mois depuis son départ. Au terme de sa période de probation, le nouveau salarié se voit reconnaître quarante-cinq (45) jours civils d'ancienneté.

Tout nouveau salarié œuvrant à temps partiel ou occasionnel est soumis à une période de probation de trois cent quinze (315) heures travaillées.

Si l'Employeur réembauche un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les heures de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze (12) mois depuis son départ. Au terme de sa période de probation, le nouveau salarié se voit reconnaître trois cent quinze (315) heures (45 jours civils) d'ancienneté.

Au cours de la période de probation et sous réserve de l'article 1 e) pour le salarié occasionnel, tout salarié est couvert par les dispositions de la convention collective, sauf qu'il ne peut utiliser les procédures de grief et d'arbitrage en rapport avec sa mise à pied ou son congédiement.

11.03 L'ancienneté des salariés à temps partiel s'exprime en fonction du nombre d'heures travaillées.

Lorsqu'un salarié à temps partiel ou occasionnel accède à un poste à temps complet, ses heures d'ancienneté sont converties en années et en heures (pour la fraction d'année) sur la base qu'une journée équivaut à sept (7) heures de travail. Dès son accession au poste à temps complet, le salarié poursuit l'accumulation de son ancienneté sur la base d'un salarié à temps complet.

Lorsqu'un salarié à temps complet accède à un poste à temps partiel, il poursuit l'accumulation de son ancienneté exprimée en heures, étant entendu qu'une journée équivaut à sept (7) heures de travail.

Un salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'un salarié à temps complet au cours d'une même période.

11.04 À moins d'une disposition expresse à l'effet contraire dans la présente convention collective, l'ancienneté d'un salarié permanent à temps complet ou à temps partiel est maintenue et continue de s'accumuler durant ces absences : maladie, CNESST, congé sans solde, congés fériés, vacances, congé grossesse (incluant retrait préventif), congé parental, congés familiaux, congé pour activité syndicale.

11.05 Perte d'ancienneté

Un salarié perdra son ancienneté accumulée, son nom sera rayé de la liste d'ancienneté et son emploi sera terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est congédié pour juste cause;
- 3) s'il s'absente de son travail sans avis ou permission pendant trois (3) jours ouvrables, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe;
- 4) s'il est mis à pied pour une période égale à la durée de son ancienneté accumulée au moment de sa mise à pied jusqu'à un maximum de quinze (15) mois;
- 5) s'il est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel transmis par courrier recommandé ou par télégramme de l'Employeur ou s'il fait défaut d'aviser l'Employeur dans les deux (2) jours ouvrables de la réception d'un tel avis de son intention de se présenter au travail à l'intérieur du délai de cinq (5) jours précités. Dans l'éventualité où le salarié fait défaut de répondre à l'avis de rappel de l'Employeur, il est considéré comme ayant volontairement quitté son emploi;
- 6) s'il parvient à la connaissance de l'Employeur qu'un salarié travaille pour un autre Employeur durant une absence pour maladie ou accident ou durant un congé autorisé par l'Employeur;

- 7) s'il ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par l'Employeur ou après avoir été déclaré apte à reprendre le travail par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et après avoir épuisé tous les recours;
- 8) s'il s'absente du travail pour raison de maladie ou blessure autre que celle résultant d'un accident de travail compensé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour une période égale à la durée de son ancienneté accumulée au début de telle absence jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

11.06 Pour les fins d'application des règles de l'ancienneté, un salarié doit posséder la compétence, l'habileté et les aptitudes tel que déterminé par l'Employeur pour accomplir les tâches du titre d'emploi concerné.

11.07 Mise à pied

Dans tous les cas de mises à pied dans un titre d'emploi donné, l'Employeur met d'abord à pied les salariés occasionnels, ensuite les salariés permanents à temps partiel et enfin les salariés permanents à temps complet, en commençant par le salarié qui possède le moins d'ancienneté.

La réduction du nombre d'heures de travail hebdomadaire, pour les salariés permanents à temps complet et à temps partiel, donne ouverture à la procédure prévue au présent article à moins que la réduction de temps ne soit acceptée par le salarié.

11.08 Le salarié permanent mis à pied pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié permanent ayant moins d'ancienneté dans un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est égal ou inférieur à celui de son titre d'emploi, à la condition qu'il ait la compétence, l'habileté et les aptitudes pour accomplir immédiatement et à la satisfaction de l'Employeur, les tâches du titre d'emploi. Le salarié qui aura ainsi déplacé le salarié d'un autre titre d'emploi recevra le taux de salaire applicable à ce titre d'emploi. Le salarié ainsi déplacé est mis à pied.

Dans l'impossibilité de ce faire, le salarié permanent mis à pied pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié permanent ayant moins d'ancienneté dans un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui de son titre d'emploi, à la condition qu'il ait la compétence, l'habileté et les aptitudes pour accomplir immédiatement et à la satisfaction de l'Employeur les tâches du titre d'emploi. Le salarié qui aura déplacé le salarié d'un autre titre d'emploi recevra le taux de salaire applicable à ce titre d'emploi. Le salarié ainsi déplacé pourra se prévaloir des dispositions du premier paragraphe à défaut de quoi il est mis à pied.

11.09 Un salarié à temps complet mis à pied doit d'abord déplacer, si son ancienneté le permet et qu'il répond aux exigences mentionnées à l'article 11.08, un autre salarié du même statut, soit un salarié à temps complet. De la même manière, un salarié à temps partiel mis à pied doit d'abord supplanter, si son ancienneté le permet et qu'il répond aux exigences mentionnées à l'article 11.08, un autre salarié du même statut, soit un salarié à temps partiel. Dans l'impossibilité de ce faire, dans l'un et l'autre cas, un salarié à temps complet peut déplacer un salarié à temps partiel, si son ancienneté le permet et qu'il répond aux

exigences sus mentionnées et qu'il accepte de devenir un salarié permanent à temps partiel et vice-versa.

11.10 Le rappel au travail se fait également par titre d'emploi et dans l'ordre inverse de la mise à pied, c'est-à-dire que le dernier salarié mis à pied dans chaque titre d'emploi sera le premier rappelé au travail pourvu qu'il accepte de retourner au travail lorsque requis.

11.11 L'Employeur envoie un avis de rappel par poste recommandée, par télégramme ou par messenger, à la dernière adresse connue du salarié rappelé au travail.

La dernière adresse connue du salarié est celle qui est inscrite au dossier de l'Employeur au moment de l'envoi de l'avis de rappel au travail.

Il est de la seule responsabilité de tous les salariés d'aviser, par écrit, l'Employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

Tout salarié qui omet ou néglige d'aviser, par écrit, l'Employeur de son changement d'adresse et de numéro de téléphone, ne peut invoquer quelque préjudice que ce soit par suite du défaut de l'Employeur de lui transmettre tout avis de rappel et tout autre avis prévu à la présente convention collective.

11.12 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté sera mise à jour et affichée trois (3) fois par année durant cinq (5) jours de calendrier, soit le 1^{er} février, le 1^{er} août et le 1^{er} novembre de chaque année. Cette liste comprend le nom, la date d'entrée, le titre d'emploi et le statut de chaque salarié. Pour les salariés réguliers à temps partiel, le cumul des heures travaillées sera indiqué. La liste transmise au Syndicat doit comprendre en plus le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, le code postal et le taux horaire de chaque salarié.

Cette liste prévaudra en tout temps et tout salarié pourra, dans les dix (10) jours de calendrier suivant le début de l'affichage, contester son ancienneté par la procédure de griefs, à défaut de quoi, l'ancienneté reconnue sera celle apparaissant sur la liste d'ancienneté affichée.

Lorsque, aux fins de l'application d'une disposition de la convention collective, on doit référer à l'ancienneté et que deux ou plusieurs salariés ont une ancienneté égale, un ordre d'ancienneté entre eux sera établi par tirage au sort en présence d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 12 POSTES VACANTS

12.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation peut postuler sur tout poste couvert par la présente convention collective, vacant de façon permanente ou temporaire, que l'Employeur désire combler.

12.02 Ouverture de poste, poste vacant, poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus d'un mois

Dans le cas d'ouverture de poste, de poste vacant ou lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période devant dépasser un mois, l'Employeur affiche ledit poste pour une période de sept (7) jours de calendrier. Copie de l'affichage est remis au Syndicat. L'Employeur affiche le poste temporairement dépourvu de son titulaire dès que possible à compter du moment où la justification et la durée de l'absence lui ont été confirmées.

Aux fins du présent article, les informations suivantes doivent paraître sur l'affichage :

- 1) le titre du poste;
- 2) l'échelle de salaire;
- 3) les exigences (habileté, compétence, aptitudes);
- 4) horaire de travail sous réserve de 15.03;
- 5) la date d'entrée en fonction;
- 6) la durée de l'affectation s'il y a lieu;
- 7) la période d'affichage.

Si, à la suite d'un affichage pour combler un poste vacant ou un nouveau poste, l'Employeur devait retarder l'entrée en vigueur dudit poste, il devra se référer à la liste des candidats qui avaient postulé lors de l'affichage original.

12.03 Les salariés intéressés à postuler inscrivent leur nom directement sur l'affichage pendant la période mentionnée sur l'affichage.

L'Employeur fournit à la présidente ou, en son absence, à un délégué la liste des personnes absentes lors de l'affichage.

Au terme de la période d'affichage, une copie de l'affichage avec le nom des postulants est remise au Syndicat. De plus, l'Employeur fournit en même temps le choix du candidat retenu pour le poste en question.

12.04 Nomination à un poste vacant ou nouvellement créé

Le poste vacant est accordé au salarié permanent ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats, pourvu qu'il possède la compétence, l'habileté et les aptitudes pour accomplir immédiatement et à la satisfaction de l'Employeur, les tâches du poste à combler.

À défaut de candidatures provenant de salariés permanents ou si celles-ci ne rencontrent pas les exigences susmentionnées, le poste vacant est accordé au salarié occasionnel qui, de l'avis de l'Employeur, répond le mieux aux exigences du poste pourvu qu'il possède la compétence, l'habileté et les aptitudes pour accomplir immédiatement et à la satisfaction de l'Employeur, les tâches du poste à combler.

12.05 Lorsque aucun salarié ne pose sa candidature ou qu'aucun salarié postulant ne rencontre les exigences du poste, l'Employeur peut combler le poste par un candidat de son choix.

12.06 Le salarié nommé à un poste bénéficie d'une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Pendant cette période, le salarié peut décider de retourner à son ancien poste; de même l'Employeur peut le retourner à son ancien poste s'il ne peut remplir les exigences normales de la fonction.

12.07 Affectation sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire

- a) Lorsque l'Employeur décide de combler, en tenant compte des besoins du service, un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période d'un (1) mois et moins (remplacement), il offre de façon équitable des journées de remplacement d'abord aux salariés titulaires de postes effectuant plus de trente (30) heures/semaine dont la disponibilité, en sus de leur horaire régulier, répond aux besoins de l'Employeur. Si des besoins subsistent, il offre ensuite, de la même manière, des journées de remplacement aux salariés titulaires de postes effectuant moins de trente (30) heures/semaine. Si des besoins subsistent, il offre enfin, de la même manière, des journées de remplacement aux salariés temps partiel occasionnels.

Dans les cas ci-haut mentionnés, afin de le répartir équitablement, le remplacement est offert par journée complète ou quart de travail. Cependant, les journées ou les heures de remplacement octroyées ne peuvent être fractionnées entre plusieurs salariés ni occasionner de temps supplémentaire.

- b) Lorsque l'Employeur décide de combler, en tenant compte des besoins du service, un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus d'un mois, l'Employeur accorde le remplacement au salarié permanent qui possède le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède la compétence, l'habileté et les aptitudes pour accomplir, après une période d'adaptation de cinq (5) jours, à la satisfaction de l'Employeur les tâches du poste temporairement dépourvu de son titulaire. Dans ce cas, ce salarié quitte temporairement son poste.

Au retour du titulaire ou s'il est mis fin au remplacement, le salarié ainsi affecté réintègre son ancien poste.

L'Employeur peut combler le poste laissé temporairement vacant par un salarié ainsi affecté au remplacement d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire, en recourant aux dispositions du paragraphe a) du présent article.

- c) Lorsque l'Employeur décide de combler, en tenant compte des besoins du service, un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus d'un (+1) mois, et qu'aucun salarié permanent n'a posé sa candidature ou ne satisfait aux exigences, il peut combler le poste temporairement dépourvu de son titulaire conformément à l'article 12.05 ou en recourant aux dispositions du paragraphe a) du présent article.
- d) L'Employeur n'est pas tenu de respecter l'ordre d'ancienneté pour les remplacements effectués par les salariés occasionnels.

12.08 L'employeur informe le syndicat de l'introduction d'un titre d'emploi non prévu à la convention collective.

À cet effet, l'employeur consulte le syndicat concernant le libellé des attributions principales de ce nouveau titre d'emploi ainsi qu'au sujet de l'échelle de salaire applicable.

L'employeur détermine ensuite le libellé du titre d'emploi de même que l'échelle de salaire applicable.

12.09 L'employeur informe le syndicat par écrit d'une abolition de poste dans les 14 jours suivant cette abolition.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

13.01 Aucun employé ne doit, pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires, être réprimandé par écrit, être suspendu, rétrogradé ou congédié, sauf pour un motif valable.

13.02 Le délégué syndical représentant le salarié ou le délégué syndical substitut doit être invité par le directeur, à moins que le salarié ne s'y oppose, à assister à la rencontre chaque fois qu'un représentant de l'Employeur convoque un salarié dans le but précis de lui annoncer une des mesures mentionnées à la section 13.01.

Lorsque les circonstances nécessitent la prise immédiate de mesures disciplinaires, l'Employeur s'engage à aviser le délégué syndical représentant le salarié ou le délégué syndical substitut le plus tôt possible par la suite.

13.03 L'Employeur avise par écrit le salarié de toute mesure disciplinaire prise à son endroit, indique les raisons de ladite mesure et lui remet l'avis au moment où la mesure est prise. À moins que le salarié ne s'y oppose, copie de l'avis est transmise au délégué syndical.

13.04 Le salarié peut présenter un grief conformément à l'article 14, concernant toute mesure mentionnée à l'article 13.01 qu'il estime prise à son endroit sans motif valable.

13.05 Une mesure disciplinaire est rayée du dossier du salarié lorsque douze (12) mois se sont écoulés sans autre mesure disciplinaire similaire.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

14.01 Le mot «grief» signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

Le salarié qui se croit lésé peut formuler, par écrit, un grief conformément à la procédure établie à la présente section.

Tout grief visant directement le Syndicat peut être présenté par écrit (2e étape) au directeur général de l'Employeur mais dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'événement qui lui a donné naissance.

Tout grief de l'Employeur peut être présenté par écrit (2^e étape) au délégué syndical ou délégué syndical substitut mais dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'événement qui lui a donné naissance.

14.02 Première étape

Avant de présenter un grief formellement, le salarié concerné peut, accompagné ou non de son délégué syndical, rencontrer l'Employeur pour tenter de régler la mésentente.

14.03 Deuxième étape

a) Tout grief doit être soumis par écrit, par le salarié concerné, au directeur général de l'Employeur dans les vingt (20) jours de calendrier de la connaissance de l'événement qui lui a donné naissance mais dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de calendrier de son occurrence.

b) Le délégué syndical désigné par le Syndicat, le salarié concerné et le directeur général de l'Employeur, doivent dans les vingt (20) jours de calendrier suivant le dépôt du grief, se rencontrer pour tenter d'en arriver à un règlement.

Le directeur général répond au grief, par écrit, au délégué syndical désigné par le Syndicat, au plus tard le vingtième (20^e) jour de calendrier suivant le dépôt du grief.

Cependant, s'il s'agit d'un grief portant sur la date du congé annuel du salarié, la date d'un congé férié du salarié, l'horaire de travail du salarié ou d'une erreur sur la paie d'un salarié, les parties ci-haut mentionnées doivent se rencontrer dans les dix (10) jours du dépôt du grief et l'Employeur doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours suivant la tenue d'une telle rencontre.

c) Si aucune réponse n'est fournie par le directeur général ou si la réponse fournie est insatisfaisante, le Syndicat pourra référer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivants en avisant l'Employeur par écrit.

Si tel avis de soumettre le grief à l'arbitrage n'est pas donné par le Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier précités, le grief sera alors considéré comme ayant été abandonné.

14.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure de griefs et dans les délais prévus.

14.05 Dans un délai de dix (10) jours de calendrier suivant la réception de l'avis d'arbitrage prévu à l'article 14.03 c), l'Employeur et le Syndicat tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre

unique. À défaut d'entente, la partie plaignante devra, dans les dix (10) jours de calendrier subséquents, demander au ministre du Travail de désigner un arbitre unique.

- 14.06 Tout arbitre unique nommé en vertu du présent article devra se conformer aux dispositions de la présente convention collective et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou d'amender quelque disposition que ce soit ou de prendre une décision qui serait contraire aux dispositions de la présente convention collective sous peine de nullité.
- 14.07 Toute décision de l'arbitre unique rendue en accord avec les dispositions de la présente convention collective est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.
- 14.08 Les honoraires et les frais de l'arbitre seront payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Cependant, chaque partie acquittera les frais et les dépenses de ses représentants et des témoins qu'elle assignera.
- 14.09 La procédure et les délais énoncés dans l'article 14 sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite intervenue entre les parties. Toutefois lorsque l'un ou l'autre des délais prévus au présent article se termine un samedi ou un dimanche, il est automatiquement reporté au lundi suivant.
- 14.10 À toute étape de la procédure de griefs et d'arbitrage, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'une entente laquelle liera toutes les parties en cause.

ARTICLE 15 HORAIRE DE TRAVAIL

- 15.01 Sauf pour les cuisiniers, la semaine normale de travail des salariés réguliers à temps complet varie de trente (30) à quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de six (6) à huit (8) heures. La semaine régulière de travail est établie à titre indicatif seulement.

Pour les cuisiniers, la semaine normale de travail des salariés réguliers à temps complet varie de trente (30) à quarante (40) heures par semaine. Les heures de travail peuvent être réparties sur cinq (5) jours de travail ou un nombre inférieur à cinq (5) jours de travail, et les jours peuvent comporter de sept (7) à onze heures et demie (11,5). La semaine de travail est établie à titre indicatif uniquement.

En tout temps au cours de la convention collective, les parties peuvent convenir d'autres aménagements d'horaires pour un ou plusieurs emplois, prévoyant un nombre réduit de jours par semaine et comportant un nombre d'heures par jour pouvant atteindre douze (12) heures. (Exemple : semaines 4-3, 12 heures par jour). Toute entente lie tous les salariés de l'emploi visé.

L'Employeur maintient le plus possible les postes à temps complet en fonction des besoins et de la bonne organisation du service.

Un salarié à temps complet qui subit une coupure d'heures au point de changer son statut en temps partiel ne sera coupé qu'en dernier recours. L'Employeur consultera le Syndicat avant

de procéder à une telle coupure d'un salarié à temps complet afin de tenter de trouver une autre solution.

L'Employeur s'engage à respecter l'horaire de travail établi pour un poste lors de remplacement, sauf en cas d'urgence.

De plus, l'Employeur s'engage à ne faire travailler les salariés à temps complet au plus une fin de semaine sur deux et deux fins de semaine sur trois pour les salariés réguliers à temps partiel, à moins que le salarié ne renonce par écrit à ce droit. Cette disposition n'affecte pas les salariés étudiants ne travaillant que les fins de semaine.

15.02 Rien dans la présente convention collective ne saurait être interprété comme constituant une garantie hebdomadaire ou quotidienne d'heures de travail.

15.03 Les horaires de travail de chaque titre d'emploi de même que les quarts de travail sont établis par l'Employeur en fonction des besoins du service.

15.04 Il est accordé à tout salarié permanent à temps complet deux (2) journées de repos par semaine. Il est accordé à tout salarié permanent à temps partiel dont le nombre d'heures/semaine est supérieur à vingt (20) heures, deux (2) journées de repos par semaine, à moins que ce dernier y renonce.

15.05 Hormis la situation du salarié à temps partiel détenant deux postes prévue à l'article 1 d) de la présente convention ou le recours à un salarié occasionnel prévu à l'article 12.07 a) de la présente convention, l'Employeur ne peut accoler deux (2) quarts de travail successifs à l'horaire régulier d'un salarié détenteur d'un poste (bloc de seize (16) heures) à moins que celui-ci y consente. Advenant révocation du consentement du salarié, l'Employeur pourra fractionner le poste concerné.

15.06 Les horaires de travail sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période de quatre (4) semaines.

Les salariés à temps partiel occasionnels doivent fournir, par écrit, leurs disponibilités à l'Employeur. La disponibilité est valide tant que le salarié ne transmet pas une nouvelle disponibilité à l'Employeur.

À moins de circonstances urgentes dont la preuve lui incombe, l'Employeur ne peut modifier l'horaire de travail d'un salarié à moins de quarante-huit heures (48 h) d'avance sans requérir le consentement du salarié.

15.07 Tout travail requis d'un salarié et exécuté en plus de quarante (40) heures par semaine est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante (50 %) pour cent.

15.08 Lorsque du travail à temps supplémentaire est requis par l'Employeur, ce dernier doit l'offrir équitablement parmi les salariés. Pour ce faire, il procède comme suit :

- 1) Le travail à temps supplémentaire est offert à tour de rôle, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté, aux salariés présents au travail qui sont du même titre d'emploi que celui dans lequel le travail à temps supplémentaire doit être effectué. Le salarié qui refuse est réputé, aux fins de la distribution équitable, avoir effectué le travail à temps supplémentaire offert.
- 2) Si un nombre insuffisant de salariés du titre d'emploi visé par le travail à temps supplémentaire à effectuer, accepte d'effectuer le travail, les salariés de ce titre d'emploi, ayant le moins d'ancienneté et présents au travail, seront tenus d'accomplir les heures supplémentaires.

ARTICLE 16 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

16.01 Tout salarié qui se présente au travail selon son horaire normal de travail, ou à la demande de l'Employeur pour une réunion ou formation a droit de recevoir un minimum de trois (3) heures à son taux horaire régulier pour autant qu'il accepte d'accomplir pendant ce temps tout travail requis par l'Employeur dans son titre d'emploi et qu'il n'ait pas été avisé au préalable de ne pas se présenter au travail.

L'Employeur ne peut obliger la présence d'un salarié à une réunion ou une formation à l'occasion d'une journée de congé de celui-ci, à moins de circonstances exceptionnelles

La présente disposition ne s'applique pas dans les cas d'incendie, de panne d'électricité ou de chauffage, de bris d'équipement ou de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

ARTICLE 17 INDEMNITÉ DE RAPPEL

17.01 Si, après sa journée régulière de travail, un salarié permanent est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur et à un moment qui ne précède pas immédiatement ses heures normales de travail, il a droit à un minimum de trois (3) heures rémunérées à son taux horaire applicable.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 Les salariés ont droit à des vacances annuelles calculées en fonction de leurs années de service accumulées chez l'Employeur depuis la date de leur dernier embauchage. Pour les fins d'application de cet article, l'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs s'étendant du 1^{er} mai au 30 avril.

18.02 Tout salarié qui, au 1^{er} mai de chaque année, n'a pas complété un (1) an de service continu pour l'Employeur, a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours, rémunérés à raison de quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts gagnés avant le 1^{er} mai.

Tout salarié qui, au 1^{er} mai de chaque année, a complété un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu pour l'Employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées ou quatre pour cent (4%) de ses gains bruts gagnés avant le 1^{er} mai, soit le plus élevé des deux. Ce salarié a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois (3) semaines. Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu aux deux (2) premières semaines de vacances, auquel cas il est pris à une date convenue entre l'Employeur et le salarié. Ce congé supplémentaire ne peut être fractionné ni indemnisé.

Tout salarié qui, au 1^{er} mai de chaque année, a complété trois (3) ans mais moins de neuf (9) ans de service continu pour l'Employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées ou six pour cent (6 %) de ses gains bruts gagnés avant le 1^{er} mai soit le plus élevé des deux.

Tout salarié qui, au 1^{er} mai de chaque année a complété neuf (9) ans et plus de service continu pour l'Employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées ou huit pour cent (8 %) de ses gains bruts gagnés avant le 1^{er} mai soit le plus élevé des deux.

Malgré ce qui est prévu aux deuxième, troisième et quatrième paragraphes ci-haut de la clause 18.02, lorsqu'une personne salariée s'est absentée pour une durée de dix (10) mois et plus durant l'année de référence pour tous motifs, exception faite pour le salarié absent pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, sa rémunération de vacances est calculée selon le pourcentage de ses gains bruts gagnés avant le 1^{er} mai, c'est-à-dire quatre pour cent (4%), six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%), selon ce qui lui est applicable en fonction de ses années de service.

- 18.03 Les salariés permanents à temps complet ont priorité sur les salariés permanents à temps partiel pour le choix des vacances.
- 18.04 La période située entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année, exclusion faite de la période du 20 décembre au 10 janvier à moins d'entente à l'effet contraire avec l'Employeur, sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.
- 18.05 Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté, par titre d'emploi et compte tenu des exigences et de l'efficacité des opérations de l'Employeur.
- 18.06 Les salariés choisiront la date de leurs vacances annuelles selon les critères mentionnés à l'article 18.05, et feront connaître leur préférence à l'Employeur entre le 1^{er} et le 15 avril. Afin d'éviter d'être à court de salariés qualifiés, l'Employeur se réserve le droit de déterminer le nombre de salariés pouvant quitter en même temps dans chaque titre d'emploi.
- 18.07 L'Employeur affichera, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, la liste officielle des vacances annuelles. Aucun salarié n'aura le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances annuelles d'un autre salarié après l'affichage de la liste.
- 18.08 Les jours ou les semaines de vacances annuelles ne peuvent être reportés ou accumulés d'une année à l'autre.

18.09 La paie des vacances annuelles sera remise au salarié avant son départ pour vacances à moins que celui-ci ne demande que sa paie lui soit remise selon l'horaire régulier.

18.10 Report

Dans le cas où un salarié est absent pour maladie ou accident au moment où il devait prendre ses vacances, celles-ci sont reportées à la suite de son absence. Si toutefois le salarié manifeste le désir de reporter ses vacances à un autre moment, ce dernier sera déterminé par entente entre l'Employeur et le salarié en tenant compte des trois (3) critères suivants :

- 1) que les vacances d'un autre salarié n'en soient pas affectées;
- 2) que les besoins du service le permettent;
- 3) la préférence du salarié.

Si aucune entente n'intervient, les vacances seront prises à la suite de l'absence.

18.11 Le salarié qui quitte son emploi chez l'Employeur, ou les ayants droit d'un salarié qui est décédé, a (ont) droit au paiement de l'indemnité de vacances due au moment de son départ ou de son décès calculée tel que ci-dessus.

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.01 Les congés suivants sont des jours fériés rémunérés pour les salariés ayant complété leur période de probation et qui sont au travail pour le compte de l'Employeur :

- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- Le Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de Dollard
- La Fête nationale
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- Un (1) congé mobile à être pris par année de convention collective, au choix du salarié.
- Un (1) congé mobile à être pris par année de convention collective, à une date convenue entre l'Employeur et le salarié.

Le salarié qui devient, au cours d'une année, visé par les dispositions des congés mobiles, bénéficie de ces deux (2) congés mobiles mais sa rémunération pour ces congés est déterminée en fonction du prorata du temps à travailler au cours de l'année.

- 19.02 Pour avoir droit à un tel congé, le salarié à temps complet ou le salarié à temps partiel dont l'horaire régulier comporte cinq (5) jours de travail par semaine doit avoir travaillé durant le jour qui précède et celui qui suit le congé, à moins qu'il ne se soit absenté pour une raison prévue aux articles suivants de la convention collective :
- absence prévue à l'horaire normal de travail;
 - activités syndicales;
 - congés annuels payés;
 - ou encore pour un devoir civique, ou lors d'une absence à court terme pour une autre raison légitime et jugée acceptable dans les circonstances par l'Employeur;
 - absence pour raison de maladie de courte durée (21 jours et moins) attestée d'un certificat médical ;
 - s'il est mis à pied le jour ouvrable précédent immédiatement ou le jour ouvrable suivant immédiatement le congé.
- 19.03 Lorsqu'un salarié doit travailler durant un des jours fériés énoncés à l'article 19.01, il se verra accorder un congé dans les vingt-huit (28) jours qui précèdent ou suivent le jour du congé férié.
- Suite à l'affichage des horaires prévus à l'article 15.06, le salarié ci-haut mentionné qui désire manifester sa préférence quant à la date de son congé férié, doit le faire dans les cinq (5) jours suivant l'affichage. Le congé est octroyé en tenant compte des besoins du service et de la préférence exprimée.
- Malgré les paragraphes précédents, le salarié tenu de travailler durant un congé férié peut accumuler un maximum de cinq (5) fériés lesquels sont utilisés en tenant compte des besoins du service et de la préférence exprimée par le salarié. Cependant, ces congés accumulés ne peuvent être utilisés au cours des périodes du 15 décembre au 15 janvier et du 15 juin au 15 septembre. La demande d'accumulation doit être faite à l'Employeur dans les cinq (5) jours suivant l'affichage des horaires prévu à l'article 15.06
- 19.04 Sous réserve des dispositions de l'article 19.03, le salarié à temps complet ou le salarié à temps partiel dont l'horaire régulier comporte cinq (5) jours de travail par semaine, qui a droit à un congé férié reçoit une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail cédulées le jour de tel congé.
- 19.05 En lieu et place des congés, les salariés à temps partiel dont l'horaire régulier ne comporte pas cinq (5) jours de travail par semaine et les salariés occasionnels reçoivent sur chaque paie un bénéfice marginal égal à 4,3 % de leur salaire régulier, à l'exclusion de la rémunération versée pour les heures effectuées à taux supplémentaire. L'Employeur peut accorder au salarié à temps partiel dont l'horaire régulier comporte quatre (4) jours de travail par semaine et qui en fait la demande, une (1) journée sans solde pour tenir lieu de congé férié à une date convenue entre eux.

- 19.06 Dans l'établissement de ses horaires, l'Employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par les salariés dans l'octroi des congés de Noël et du jour de l'An. L'Employeur assure aux salariés la prise effective d'au moins un des deux congés.

ARTICLE 20 TAUX DE SALAIRE ET TITRES D'EMPLOI

- 20.01 Les taux de salaire applicables aux différents titres d'emploi apparaissent à l'Annexe «A» de la présente convention collective et entrent en vigueur aux dates qui y sont mentionnées.
- 20.02 Lorsque, à la demande de l'Employeur, un salarié est transféré temporairement dans un titre d'emploi dont le taux horaire de salaire est supérieur à celui qu'il reçoit, et qu'il accomplit toutes les tâches de ce titre d'emploi, il sera payé au taux de salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il reçoit.
- 20.03 Lorsque, à la demande de l'Employeur, un salarié est transféré temporairement dans un titre d'emploi dont le taux horaire de salaire est inférieur à celui qu'il reçoit, il maintiendra le taux horaire qu'il reçoit pendant la durée de ce transfert temporaire.

ARTICLE 21 CONGÉS FAMILIAUX

21.01 Congés de deuil

En cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère du salarié permanent à temps complet ou du salarié permanent à temps partiel qui fait plus de vingt (20) heures semaine et ayant complété sa période de probation, ce dernier aura droit à une permission d'absence d'un maximum de cinq (5) jours sans perte de salaire pour lui permettre d'assister aux funérailles, pourvu que la période de temps entre le décès et les funérailles soit des jours ouvrables, que telle permission d'absence soit demandée par le salarié, qu'il assiste réellement aux funérailles et qu'il fournisse à l'Employeur une preuve de décès lorsque requis.

En cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, du gendre ou de la bru du salarié permanent à temps complet ou du salarié permanent à temps partiel qui fait plus de vingt (20) heures semaine et ayant complété sa période de probation, ce dernier aura droit à une permission d'absence de trois (3) jours sans perte de salaire pour lui permettre d'assister aux funérailles, pourvu que la période de temps entre le décès et les funérailles soit des jours ouvrables, que telle permission d'absence soit demandée par le salarié, qu'il assiste réellement aux funérailles et qu'il fournisse à l'Employeur une preuve de décès lorsque requis.

En cas de décès du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, du petit-fils ou de la petite-fille du salarié permanent à temps complet ou du salarié permanent à temps partiel qui fait plus de vingt (20) heures semaine et ayant complété sa période de probation, ce dernier aura droit à une permission d'absence d'un (1) jour sans perte de salaire pour lui permettre d'assister aux funérailles, pourvu qu'il ait été cédulé pour travailler

ce jour là, que telle permission d'absence soit demandée par le salarié, qu'il assiste réellement aux funérailles et qu'il fournisse à l'Employeur une preuve de décès lorsque requis.

Dans le cas prévus aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article 21.01, lorsque l'inhumation (ou la crémation) n'a pas lieu dans les jours suivant immédiatement le décès mais qu'elle est reportée ultérieurement, le salarié qui en fait la demande aura droit de s'absenter sans perte de salaire durant cette journée. Dans ce cas, le salarié devra en fournir la preuve à l'Employeur et n'avoir pris que quatre (4) ou deux (2) jours pour les absences prévues aux 1^{er} et 2^e alinéas, pour y avoir droit.

Dans tous les cas prévus au présent paragraphe et aux conditions qui y sont prévues, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle sans traitement, si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

21.02 Lors des jours d'absence mentionnés à l'article 21.01, le salarié concerné recevra une rémunération équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire de travail. Aux fins de calcul, les jours d'absence mentionnés aux 1^{er} et au 2^e alinéas ont comme point de départ la date du décès et se terminent le jour des funérailles. Toutefois lorsqu'il s'écoule moins de cinq (5) jours entre le décès et les funérailles prévues au premier alinéa de l'article 21.01, le salarié a droit d'extensionner son absence jusqu'à ce que celle-ci ait atteint depuis le décès, cinq (5) jours consécutifs. Enfin lorsque le 4^e alinéa de l'article 21.01 s'applique, les jours d'absence se comptent consécutivement depuis la date du décès.

21.03 Congé de maladie

Tous les salariés permanents à temps complet et à temps partiel qui travaillent vingt (20) heures et plus par semaine, ayant complété leur période de probation, ont droit à quatre (4) jours de congé de maladie payés par année. Ces congés ne sont pas cumulables et se comptent par année de calendrier.

La personne salariée qui n'a pas utilisé tous ses congés de maladie au 31 décembre reçoit, au plus tard le 15 janvier de l'année suivante, une rémunération équivalente à une (1) journée normale de travail pour chaque jour de congé de maladie non utilisé.

Si une personne salariée démissionne avant le 1^{er} avril et qu'elle a à ce moment utilisé plus de deux (2) journées de maladie, l'Employeur se rembourse les journées excédentaires ainsi utilisées par la personne salariée à même sa paie de départ.

ARTICLE 22 PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

22.01 Le temps alloué pour les repas varie de trente (30) minutes à une (1) heure non rémunérée sauf pour les cuisiniers dont la période de repas sera de trente (30) minutes rémunérées.

Lorsque, à la demande de l'Employeur, un salarié du service des soins et d'assistance est requis de demeurer disponible durant sa période de repas, pour intervenir et répondre aux

résidents, celui-ci est rémunéré à taux régulier pour sa période de repas en sus de ses heures régulières.

22.02 Tout salarié qui travaille sept (7) heures ou plus dans une même journée a droit à deux périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune.

Tout salarié qui travaille pour une période quotidienne d'au moins quatre (4) heures a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes.

22.03 Les périodes de repas et de repos mentionnées aux articles 22.01 et 22.02 sont prises avant ou après les heures d'affluence, en tenant compte des besoins du service.

22.04 Les employés de la cuisine et de la salle à dîner ont droit à un repas gratuit lorsqu'ils sont au travail. Pour les autres salariés, le prix d'un repas est le suivant :

- à compter de la signature de la convention collective : 4,50\$
- à compter du 6 décembre 2019 : 5,00\$
- à compter du 6 décembre 2020 : 5,50\$
- à compter du 6 décembre 2021 : 6,00\$

22.05 L'Employeur mettra à la disposition des salariés une table dans la salle à manger pour leur permettre de prendre leur repas.

ARTICLE 23 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 a) L'Employeur convient de mettre à la disposition des salariés permanents à temps complet visés par la présente convention collective, le régime d'assurance collective actuellement en vigueur pour les autres salariés de l'Employeur.

b) La contribution de l'Employeur et des salariés admissibles au paiement des primes d'assurance collective sera de cinquante pour cent (50 %) chacun. Toute augmentation ou diminution des primes sera partagée entre l'Employeur et les salariés dans la même proportion.

c) L'adhésion des salariés permanents à temps complet au régime d'assurance collective est volontaire et cette adhésion est sujette à toutes les conditions du régime en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

d) Il est entendu que le texte de la police d'assurance-maîtresse lorsque applicable, aura préséance sur les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 24 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

24.01 Congé sans solde

L'Employeur pourra, pour des raisons qu'il juge valable, accorder à un salarié qui en fait la demande par écrit, un congé sans solde, le tout aux conditions suivantes :

- 1) Le congé sans solde doit être utilisé pour les fins pour lesquelles il a été demandé par le salarié et accordé par l'Employeur ;
- 2) La durée du congé ne peut être moins de trois (3) mois, ni excéder un (1) an.
- 3) Le salarié, durant son congé sans solde autorisé, ne bénéficie pas des avantages de la convention collective. Il peut cependant, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance, bénéficier des avantages qui y sont prévus moyennant, de sa part, le paiement anticipé des contributions Employeur-employé.
- 4) Le salarié doit retourner au travail à la fin de son congé sans solde autorisé à défaut de quoi il est réputé avoir démissionné.
- 5) Le salarié recouvre son ancienneté lors de son retour de congé sans solde autorisé.
- 6) Le salarié réintègre son poste à son retour de congé. Si son poste a été aboli, il peut se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation (mise à pied).

24.02

- a) La paie est versée par dépôt bancaire le jeudi, aux deux (2) semaines. L'employeur ne sera pas tenu responsable des délais préparation par les institutions bancaires
- b) Le bulletin de paie contiendra les informations suivantes :
 - 1) Le nom de l'Employeur;
 - 2) Nom et prénom du salarié;
 - 3) Identification de l'emploi;
 - 4) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 5) Le nombre d'heures payées à taux régulier;
 - 6) Le nombre d'heures supplémentaires payées au taux applicable ou remplacées par un congé;
 - 7) La nature et le montant des primes, allocation ou montant forfaitaire;
 - 8) Le taux de salaire;
 - 9) Le montant du salaire brut;
 - 10) La nature et le montant des déductions opérées;
 - 11) Le montant du salaire net versé;

L'Employeur mettra à la disposition de tous les salariés dans chaque unité le cumul des jours fériés, des congés de maladies et des congés mobiles utilisés pendant l'année de référence.

24.03 Erreur sur la paie

S'il y a une erreur de plus de soixante (60 \$) dollars sur la paie du salarié, l'Employeur lui rembourse le montant de l'erreur, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la constatation de l'erreur. Les erreurs de moins de soixante (60 \$) sont remboursées sur la prochaine paie.

24.04 Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail, il doit en aviser l'Employeur au moins trois (3) heures à l'avance si possible. Il est de la responsabilité du salarié de justifier son absence. Un certificat médical est normalement exigé pour plus de deux (2) jours consécutifs d'absence pour maladie.

24.05 Aucun salarié ne doit quitter son travail durant son quart de travail sans avoir obtenu préalablement l'autorisation de son supérieur immédiat ou de son représentant désigné.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

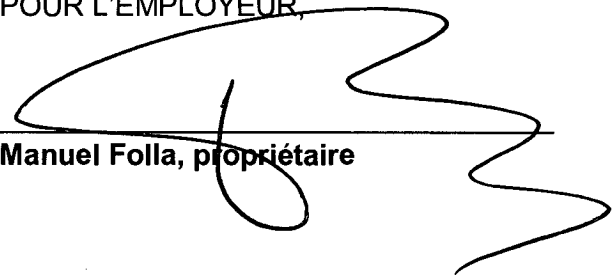
25.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 6 décembre 2021.

25.02 Il y aura rétroactivité des salaires au 7 décembre 2018 pour tous les salariés à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention collective.

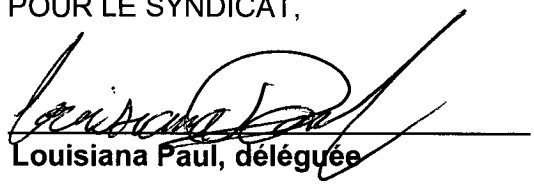
25.03 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out. Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le ~~22~~ mai 2019.


POUR L'EMPLOYEUR,


Manuel Folla, propriétaire

POUR LE SYNDICAT,


Louisiana Paul, déléguée


Nathalie Lacroix
Présidente, section locale 6002


Véronique Figliuzzi, représentante
Nationale Unifor

ANNEXE « A »
Échelles de salaires

		2018-12-07	2019-12-07	2020-12-07
		2019-12-06	2020-12-06	2021-12-06
		2,25%	2,00%	2,00%
Infirmière	Embauche	20,46 \$	20,87 \$	21,29 \$:
Heures travaillées	2080	20,84 \$	21,26 \$	21,68 \$:
	4160	21,26 \$	21,68 \$	22,12 \$:
	6240	21,67 \$	22,10 \$	22,54 \$:
	8320	22,09 \$	22,53 \$	22,98 \$:
	10400	22,50 \$	22,94 \$	23,40 \$:
Auxiliaire	Embauche	19,32 \$	19,70 \$	20,10 \$:
Heures travaillées	2080	19,68 \$	20,08 \$	20,48 \$:
	4160	20,04 \$	20,44 \$	20,85 \$:
	6240	20,41 \$	20,82 \$	21,23 \$:
	8320	20,80 \$	21,21 \$	21,64 \$:
Cuisinier	Embauche	17,78 \$	18,14 \$	18,50 \$:
Heures travaillées	2080	18,14 \$	18,50 \$	18,87 \$:
	4160	18,48 \$	18,85 \$	19,22 \$:
	6240	18,84 \$	19,22 \$	19,61 \$:
Réceptionniste	Embauche	13,16 \$	13,42 \$	13,69 \$:
Heures travaillées	1690/2080	13,42 \$	13,68 \$	13,96 \$:
	3380/4160	13,67 \$	13,94 \$	14,22 \$:
Concierge	Embauche	18,04 \$	18,40 \$	18,77 \$:
Heures travaillées	2080	18,39 \$	18,76 \$	19,14 \$:
	4160	18,73 \$	19,11 \$	19,49 \$:
	6240	19,11 \$	19,49 \$	19,88 \$:
Préposée entretien ménager travaux légers	Embauche	13,48 \$	13,75 \$	14,02 \$:
Heures travaillées				
Préposé service	Embauche	13,00 \$	13,26 \$	13,53 \$:
Heures travaillées	1950	13,26 \$	13,53 \$	13,80 \$:
	3900	13,53 \$	13,80 \$	14,07 \$:
	5850	13,80 \$	14,07 \$	14,35 \$:
Plongeur	Embauche	13,00 \$	13,26 \$	13,53 \$:
Heures travaillées	2080	13,39 \$	13,66 \$	13,93 \$:

		2018-12-07 2019-12-06	2019-12-07 2020-12-06	2020-12-07 2021-12-06
		1,75%	2,00%	2,00%
Technicien Loisirs	Embauche	18,99 \$	19,37 \$	19,75 \$
Heures travaillées	1872	19,32 \$	19,71 \$	20,10 \$
	3744	19,68 \$	20,07 \$	20,47 \$
	5616	20,05 \$	20,46 \$	20,87 \$

Buanderie	Embauche	13,84 \$	14,11 \$	14,40 \$
Heures travaillées	1950	14,11 \$	14,39 \$	14,68 \$
	3900	14,36 \$	14,64 \$	14,94 \$
	5850	14,62 \$	14,91 \$	15,21 \$

		2018-12-07 2019-12-06	2019-12-07 2020-12-06	2020-12-07 2021-12-06
		2,50%	2,00%	2,00%
Préposé résidents	Embauche	13,94 \$	14,22 \$	14,50 \$
Heures travaillées	1950	14,22 \$	14,50 \$	14,79 \$
	3900	14,46 \$	14,75 \$	15,05 \$
	5850	14,73 \$	15,02 \$	15,32 \$

ANNEXE « B »

Règles d'intégration et d'application des échelles de salaires et échelles de salaires applicables aux salariés couverts par l'accréditation émise le 30 septembre 1999 (CAS : 1008-6598)

1. Règles d'intégration

- 1.1 Toute personne salariée à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective est intégrée dans l'échelle salariale qui lui est applicable, à l'échelon correspondant au nombre d'heures travaillées chez l'Employeur en date de la signature de la convention collective ou à la date de son embauchage si celle-ci est postérieure.
- 1.2 Toute personne salariée embauchée, après la date de la signature de la présente convention collective, est intégrée dans l'échelle salariale qui lui est applicable, au premier échelon.

L'Employeur peut reconnaître à la personne salariée nouvellement embauchée toute expérience qu'il juge valable, acquise antérieurement dans un titre d'emploi comparable.

La personne salariée doit en avoir fait mention lors de son embauchage et doit produire à l'Employeur dans les vingt (20) jours de calendrier suivant son embauchage, toute attestation d'expérience antérieure (mentionnant les heures travaillées) qu'elle obtiendra auprès de l'Employeur où elle a été acquise.

Au terme de la période de probation de la personne salariée, l'Employeur tient compte du nombre d'heures qu'il reconnaît comme étant une expérience valable, pour les fins de l'intégration dans l'échelle et de l'avancement éventuel de la personne salariée.

Le nombre d'heures reconnues par l'Employeur comme expérience valable, ne vaut que pour l'intégration et l'avancement de la personne salariée dans les échelles de salaires.

2. Avancement d'échelon

- 2.1 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée a complété le nombre d'heures travaillées qui y est indiqué, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

- 2.2 Nonobstant l'article 2.1, aucune personne salariée, à l'emploi à la date de la signature de la convention collective et dont le taux horaire qu'elle reçoit est supérieur à celui prévu à l'échelon auquel elle est intégrée, n'a droit à un avancement d'échelon au cours de l'année suivant la date de la signature de la convention collective.

3. Personne salariée hors échelle : maintien du taux horaire

- 3.1 Toute personne à l'emploi qui reçoit un taux horaire supérieur à celui prévu à l'échelon auquel elle est intégrée, maintient ce taux tant et aussi longtemps qu'elle n'aura pas atteint un échelon dont le taux horaire est supérieur à celui qu'elle reçoit.

ANNEXE « C »

**Lettre d'entente intervenue entre
Résidence Floralties Lachine
et
Unifor, section locale 6002
relative à la libération du délégué syndical
pour agir en qualité de délégué syndical en chef**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Si le Syndicat désigne le délégué syndical œuvrant à l'établissement pour agir également en qualité de délégué syndical en chef, ce dernier peut bénéficier de congés sans solde dont la durée totale ne peut excéder trente-cinq (35) jours de calendrier par année.

Ces journées s'ajoutent aux trente-cinq (35) journées de calendrier déjà prévues à l'article 8.04 de la convention collective applicable au délégué syndical.
2. Le délégué syndical désirant être libéré pour agir en qualité de délégué syndical en chef doit transmettre sa demande à l'Employeur par écrit en mentionnant sa date de départ, le motif et la durée de son absence. La demande doit parvenir à l'Employeur au moins dix (10) jours de calendrier avant son départ, à moins de cas exceptionnel.
3. L'Employeur rémunérera le salarié qui est en congé autorisé pour agir en qualité de délégué syndical en chef, à son taux de salaire de base pour la durée du congé autorisé. Toute somme ainsi versée par l'Employeur sera facturée chaque mois au Syndicat local et le Syndicat devra rembourser cette somme à l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception du compte.
4. Les droits et obligations prévus aux articles 8.02 et 8.05 de la convention collective, s'appliquent au salarié agissant en qualité de délégué syndical en chef.
5. En aucun cas, le Syndicat ne peut réclamer la libération du délégué syndical substitut alors que le délégué syndical en chef bénéficie déjà d'un congé autorisé.
6. La présente entente prend fin, automatiquement et sans avis, à la date d'échéance de la convention collective.
7. La personne désignée comme délégué en chef, pourra s'absenter une (1) journée par semaine pour les affaires de la section locale ou recevoir des formations offertes par son Syndicat ou sa fédération sans que cela n'affecte sa banque de libérations.

Ces journées sont assujetties à l'article 8.04 4) de la présente convention.

ANNEXE «D»

LIBELLÉS DES TITRES D'EMPLOIS

Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

1. Infirmier / Infirmière

Personne qui, conformément à la Loi, assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers et collabore à l'administration des soins et procédés préventifs, diagnostiques et thérapeutiques. Elle participe à l'enseignement aux résidents et vise à promouvoir leur santé et la prévention de la maladie.

2. Infirmière / Infirmier auxiliaire

Personne qui participe à l'administration de soins infirmiers et de bien-être. Elle participe à l'administration des soins et procédés préventifs, diagnostiques et thérapeutiques et participe à l'hygiène et au bien-être des résidents.

Elle doit détenir son permis d'exercice de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec.

3. Préposée / Préposé aux résidents

Personne qui a pour fonction la surveillance, l'occupation, l'hygiène ou le bien-être des résidents et résidentes. Elle voit au confort et aux besoins généraux des résidents et résidentes et les aide dans leurs déplacements. S'il y a lieu, elle donne aux résidents et résidentes, des soins de base et peut être appelée à faire l'installation de certains appareils pour laquelle elle est formée. Sur demande, elle renseigne les responsables sur le comportement et les changements de comportements des résidents.

4. Technicien / Technicienne en loisirs

Sous l'autorité de la directrice de l'établissement, la personne technicienne en loisirs, organise, anime des activités individuelles ou de groupe à caractère sportif, ludique, socioculturel qui favorisent le bien-être et le maintien de l'autonomie des résidents. Elle accompagne les résidents dans leurs déplacements.

5. Réceptionniste

Personne qui accueille les résidents et les visiteurs et leur donne les renseignements d'ordre général; elle reçoit et transmet les messages et les appels téléphoniques. Elle répond aux appels des résidents et prête assistance selon le cas. Elle effectue du travail général de bureau.

6. Cuisinier / Cuisinière

Personne qui prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments. S'assure de l'utilisation optimum des denrées. Effectue l'entretien et le nettoyage de certains équipements qu'elle utilise et de son aire de travail. Elle élabore les menus. Elle peut être appelée à tenir à jour la liste des réserves de denrées alimentaires à recevoir, vérifier et ranger les marchandises. Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "alimentation (cuisine professionnelle)" d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec ou posséder une compétence équivalente.

7. Plongeur

Personne qui fait l'ouvrage général à la cuisine et à la cafétéria. Elle effectue le nettoyage dans le service alimentaire, lave et remise la vaisselle, peut desservir les tables et ranger les marchandises. Elle peut, lors de situation d'urgence, être appelée à aider à la préparation des légumes.

8. Aide à l'alimentation

Personne qui aide à la préparation des légumes et des repas. Elle portionne les assiettes.

9. Préposé / Préposée au service

Personne qui prépare les déjeuners. Dresse et dessert les tables, voit à la mise en place pour les repas et effectue le service aux tables. Lave la vaisselle du déjeuner. Peut être appelée à trier la vaisselle sale et remiser la vaisselle propre. Effectue le nettoyage et l'entretien de l'équipement qu'elle utilise et de son aire de travail. Effectue d'autres travaux connexes relevant du service alimentaire.

10. Concierge

Personne qui, sans toutefois détenir 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. Effectue les fonctions du préposé/préposée à l'entretien ménager.

Note : L'employeur peut créer des postes fusionnés de plongeur et d'aide à l'alimentation.

11. Préposé(e) à la buanderie :

Personne qui fait l'ouvrage général dans le service de la buanderie-lingerie.

12. 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.

ANNEXE « E »

FONDS DE SOLIDARITÉ

1. L'Employeur collabore avec le Syndicat pour permettre aux salariés permanents de contribuer au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. L'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié y participant, le montant de contribution indiqué.
3. L'Employeur remet à toutes les deux (2) paies les sommes ainsi perçues, dans le mois qui suit, au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Lors de la première contribution d'un salarié, l'Employeur indique son nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de ce salarié. Copie du document est également remise à la personne responsable localement, désignée par le Fonds.
4. Un salarié peut modifier le montant de ses contributions au Fonds ou cesser d'y souscrire en faisant parvenir un avis à cette fin au Fonds et à l'Employeur.
5. La présente annexe fait partie de la convention collective mais n'est pas arbitrale.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

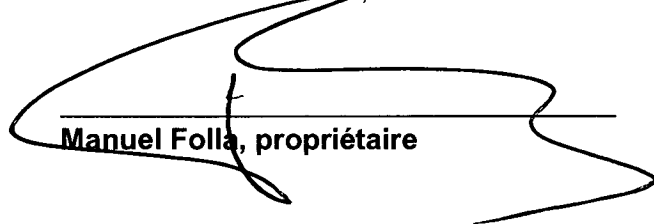
CONCERNANT UNE PÉRIODE D'ORIENTATION D'UN SALARIÉ

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- L'Employeur peut exiger, pour un ou des emplois qu'il détermine, à ce que tout salarié se soumette à une période d'orientation.
- 2- L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un remplacement à un salarié qui n'a pas suivi la période d'orientation requise.
- 3- Le salarié n'est pas tenu d'accepter le remplacement à un emploi pour lequel il n'a pas été orienté.

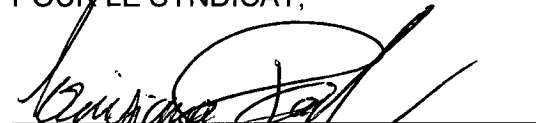
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 29 mai 2019.

POUR L'EMPLOYEUR,

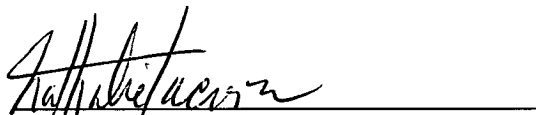


Manuel Folla, propriétaire

POUR LE SYNDICAT,



Louisiana Paul, déléguée



Nathalie Lacroix
Présidente, section locale 6002



Véronique Figliuzzi, représentante
Nationale Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 2

COMITÉ CONJOINT DES RELATIONS DU TRAVAIL

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Les parties conviennent d'établir un Comité conjoint des relations du travail (ci-après « le comité ») composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
- 2- Le mandat du comité sera, d'abord et avant tout, de favoriser et améliorer les relations entre l'Employeur et le Syndicat, et de discuter et de faire des recommandations au besoin sur :
 - a) L'horaire de travail et le respect de celui-ci par les salariés ;
 - b) Des griefs pendants ;
 - c) Tout autre sujet dont les parties peuvent convenir.
- 3- Un ordre du jour doit être établi par les parties au moins sept (7) jours avant la rencontre. Si le Syndicat souhaite que la représentante nationale assiste à une réunion du comité, il en formule la demande au moment d'établir l'ordre du jour. Dans un tel cas, l'Employeur peut se faire assister d'une personne supplémentaire à cette réunion. Il en informe le Syndicat.
- 4- Le comité n'a pas le mandat ni le pouvoir d'apporter ou de recommander des modifications à la convention collective.
- 5- Le comité établit son propre calendrier de réunions.
- 6- Les parties s'entendent que les rencontres du comité se feront pendant les heures de travail, sans perte de salaire.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 25 mai 2019.

POUR L'EMPLOYEUR,

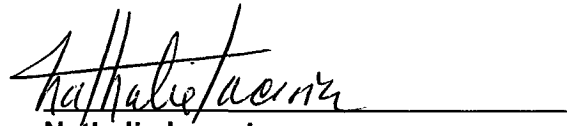


Manuel Folla, propriétaire

POUR LE SYNDICAT,



Louisiana Paul, déléguée



Nathalie Lacroix
Présidente, section locale 6002



Véronique Figliuzzi, représentante
Nationale Unifor