CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE : **COOPÉRATIVE DE SERVICES À DOMICILE LAC-SAINT-JEAN-EST**

Ci-après appelée : L'EMPLOYEUR

ET : **TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 501**

Ci-après appelé : LE SYNDICAT

2020 – 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS	3
ARTICLE 2	INTERPRÉTATION – VALIDITÉ	9
ARTICLE 3	BUTS - CONVENTION COLLECTIVE	10
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE SYNDICALE	10
ARTICLE 5	DROITS DE LA DIRECTION - SOUS-CONTRAT – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	11
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	12
ARTICLE 7	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	14
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES	15
ARTICLE 9	INFORMATION	16
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	17
ARTICLE 11	ARBITRAGE	18
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE 13	ANCIENNETÉ GÉNÉRALE	21
ARTICLE 14	AFFECTATION ET MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	25
ARTICLE 15	SECTION PARTICULIÈRE POUR LES RÉSIDENCES DESSERVIES PAR L'EMPLOYEUR	27
ARTICLE 16	SEMAINE ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL	31
ARTICLE 17	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	32
ARTICLE 18	SALAIRE	33
ARTICLE 19	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	38
ARTICLE 20	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	39
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES	42
ARTICLE 22	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION, PARENTAL, SANS SALAIRE ET RETRAITE PROGRESSIVE	43
ARTICLE 23	CONGÉS PERSONNELS	45
ARTICLE 24	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	46
ARTICLE 25	FORMATION	48
ARTICLE 26	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	48
ARTICLE 27	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	49
ARTICLE 28	UNIFORME ET ÉQUIPEMENT	50

ARTICLE 29 LOIS D'ORDRE PUBLIC 50
ARTICLE 30 AUTRES DISPOSITIONS 50
ARTICLE 31 FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ) 51
ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 51
ANNEXE A 53
ANNEXE B 55
LETTRE D'ENTENTE NO 1 56

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient:

1.01 **Ancienneté générale**

La durée de l'emploi d'une salariée pour le compte de l'Employeur depuis la date de son embauche sans rupture du lien d'emploi.

1.02 **Ancienneté de résidence**

La date d'obtention d'une affectation vacante, nouvellement créée ou nouvellement régie par l'accréditation (15.01 à 15.05) à l'intérieur d'une résidence desservie par l'Employeur.

La salariée ne peut avoir qu'une (1) seule ancienneté de résidence à la fois. Ainsi, lorsque la salariée obtient une telle affectation et le droit d'ancienneté de résidence en découlant, toute autre ancienneté de résidence que la salariée a pu avoir acquise au sein d'une autre résidence desservie par l'Employeur prend fin et est rayée.

1.03 **Conjoint**

Les personnes :

1. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

2. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont le père et mère d'un même enfant;

3. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.04 **Convention collective**

La présente convention collective.

1.05 **Délégué syndical**

Toute salariée mandatée par le Syndicat pour le représenter.

1.06 **Employeur**

La Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est dont le siège social est situé au 723, chemin du Pont Taché Nord Alma (Québec), G8B 5B7.

1.07 **Grief**

Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

1.08 **Salariée**

Toute salariée visée par l'accréditation syndicale. Ce terme comprend :

1. Salariée à l'essai

   Salariée qui n'a pas complété la période d'essai prévue au paragraphe 13.01 de la convention collective. Sauf disposition contraire de la présente convention collective, cette salariée est assujettie à toutes les dispositions de la convention collective à l'exception du droit à l'ancienneté générale et du droit au grief en cas de mise à pied ou de congédiement.

2. Salariée régulière

   Salariée qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe 13.01 de la convention collective.

1.09 **Secteurs**

Tout secteur ci-après décrit et contenant les sous-secteurs qui y sont énumérés :

(a) Ste-Monique :

- Ste-Monique;
- L'Ascension;
- St-Henri;
- St-Cœur-de-Marie.

(b) L'Ascension :

- Ste-Monique;
- L'Ascension;

- St-Henri;

- St-Cœur de Marie;

- Delisle;

- Îsle-Maligne.

(c) St-Henri :

- Ste-Monique;

- L'Ascension;

- St-Henri;

- St-Cœur de Marie;

- Delisle.

(d) St-Cœur-de-Marie :

- Ste-Monique;

- L'Ascension;

- St-Henri;

- St-Cœur-de-Marie;

- St-Nazaire;

- Delisle;

- Îsle-Maligne;

- Alma Centre.

(e) St-Nazaire :

- St-Cœur-de-Marie;

- St-Nazaire;

- St-Léon (Labrecque);

- Delisle;

- Îsle-Maligne.

(f) St-Léon (Labrecque) :

- St-Nazaire;

- St-Léon (Labrecque);

- Notre-Dame-du-Rosaire (Lamarche);

- Delisle.

(g) Notre-Dame-du-Rosaire (Lamarche) :

- St-Léon (Labrecque) ;

- Notre-Dame-du-Rosaire (Lamarche).

(h) Delisle :

- L'Ascension;

- St-Henri;

- St-Cœur-de-Marie;

- St-Nazaire;

- St-Léon (Labrecque);

- Delisle;

- Îsle-Maligne;

- Alma Centre.

(i) Îsle-Maligne :

- L'Ascension;

- St-Cœur-de-Marie;

- St-Nazaire;

- Delisle;

- Îsle-Maligne;

- Alma Centre;

- Alma Sud.

(j) Alma Centre :

- St-Cœur-de-Marie;

- Delisle;

- Îsle-Maligne;

- Alma Centre : l'ensemble du territoire de la ville d'Alma compris entre la Rivière de la Petite Décharge et la Rivière de la Grande Décharge;

- Alma Sud;

- St-Bruno;

- Hébertville Station.

(k) Alma Sud :

- Îsle-Maligne;

- Alma Sud : l'ensemble du territoire de la ville d'Alma compris entre la Rivière de la Petite Décharge jusqu'à la Route du Lac Ouest;

- St-Bruno;

- Hébertville-Station;

- St-Gédéon.

(l) St-Bruno :

- Alma Centre;

- Alma Sud;

- St-Bruno;

- Hébertville Station;

- Hébertville;

- St-Gédéon.

(m) Hébertville-Station :

- Alma Centre;

- Alma Sud;

- St-Bruno;

- Hébertville Station;

- Hébertville;

- Lac-à-la-Croix;

- St-Gédéon.

(n) Hébertville :

- St-Bruno;

- Hébertville Station;

- Hébertville;

- Lac-à-la-Croix.

(o) Lac-à-la-Croix :

- Hébertville-Station;

- Hébertville;

- Lac-à-la-Croix;

- St-Gédéon;

- Métabetchouan;

- Desbiens.

(p) St-Gédéon :

- Alma Sud;

- St-Bruno;

- Hébertville-Station;

- Lac-à-la-Croix;

- St-Gédéon;

- Métabetchouan;

- Desbiens.

(q) Métabetchouan :

- Lac-à-la-Croix;

- St-Gédéon;

- Métabetchouan;

- Desbiens.

(r) Desbiens :

- Lac-à-la-Croix;

- St-Gédéon;

- Métabetchouan;

- Desbiens.

(s) L'Oasis des Bâtisseurs.

(t) Complexe Communautaire Grandmont.

(u) Le Villageois.

(v) Le Pionnier.

(w) Le Havre Curé-Hébert.

(x) La Villa du Presbytère.

(y) Gérard-Blanchet.

(z) Maison Jean-Eudes-Bergeron.

* Les nouvelles résidences à être desservies par l'Employeur constituent un secteur indépendant en elles-mêmes.

1.10 **Syndicat**

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501, 2825, boulevard Wilfrid-Hamel, Québec (Québec), G1P 2H9.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION – VALIDITÉ

2.01 **Interprétation**

1. Dans cette convention collective, le féminin est utilisé sans aucune forme de discrimination uniquement afin d'alléger le texte. À moins que le contexte ne s'y oppose, l'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin, le singulier comprend le pluriel et vice versa.

2. Les dispositions de la convention collective s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

2.02 **Validité**

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective par suite d'une loi applicable ou d'une réglementation d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de la convention collective. La convention collective est alors automatiquement amendée, par le biais d'une lettre d'entente, de façon à la rendre conforme à la loi ou à cette réglementation.

2.03 Dans tous les cas où les parties doivent échanger de l'information, elles s'engagent à respecter la confidentialité des informations et renseignements relatifs à la clientèle.

ARTICLE 3 BUTS - CONVENTION COLLECTIVE

3.01 **But**

Le but de la convention collective est de promouvoir l'établissement de relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariées, d'établir et maintenir des conditions de travail et de salaires qui soient justes, équitables et satisfaisantes pour tous et chacun et d'établir un mécanisme efficace de règlement des griefs qui peuvent survenir, de faciliter la bonne marche de l'organisation, et ce, dans le respect de sa mission et des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 **Reconnaissance syndicale**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique représentant, de toutes les salariées visées par l'accréditation syndicale, émise en sa faveur, le 13 mars 2015, par la Commission des relations du travail.

4.02 **Champ d'application**

La convention collective s'applique à toutes les salariées visées par l'accréditation syndicale.

4.03 **Travail des personnes hors de l'unité de négociation**

Les personnes exclues de la description de l'unité de négociation ne peuvent, en aucun temps, accomplir du travail normalement

accompli par les salariées qui en font partie dans la mesure où ceci a pour effet d'occasionner la mise à pied d'une salariée couverte par le certificat d'accréditation, d'empêcher son retour au travail ou de l'empêcher de travailler alors qu'elle est qualifiée et disponible pour ce travail ou de la priver d'un droit reconnu par la présente convention collective.

4.04 **Entente individuelle**

Aucune entente individuelle ou particulière, contraire ou venant en conflit avec les dispositions de la convention collective n'est valable à moins d'avoir été approuvée par écrit par le Syndicat. Si une telle approbation n'a pas été obtenue, l'entente est nulle et non avenue et elle ne peut constituer une renonciation à une disposition prévue à la convention collective dont la salariée n'a pas bénéficié.

4.05 **Grève, lock-out**

Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas faire de grève, de lock-out ni aucun autre arrêt ou ralentissement de travail.

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION - SOUS-CONTRAT – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

5.01 **Droits de la direction**

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. L'exercice de ces droits doit cependant se faire de façon compatible avec les clauses de la convention collective.

L'Employeur s'engage de plus, à l'occasion de l'exercice de ses droits de gérance, à traiter les salariées avec justice, équité et considération.

5.02 **Sous-contrat**

L'Employeur ne peut confier en sous-traitance l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation si cela a pour effet d'occasionner la mise à pied d'une salariée couverte par le certificat d'accréditation, d'empêcher son rappel au travail, de l'empêcher de travailler alors qu'elle est qualifiée et disponible pour ce travail, de la priver d'un droit reconnu par la présente convention collective ou de restreindre la portée du certificat d'accréditation mais peut lorsqu'il ne possède pas les ressources humaines qualifiées et/ou matérielles pour accomplir le travail.

5.03 **Harcèlement psychologique et violence**

L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement psychologique.

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

Toute salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

L'Employeur adopte et rend disponible à ses salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Violence

L'Employeur et le syndicat conviennent que la salariée ne doit pas être sujette à 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 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 **Adhésion syndicale**

Toute salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

L'Employeur ne peut être tenu de congédier une salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

1. si la salariée a été embauchée à l'encontre des dispositions de la convention collective;

2. si la salariée a participé à l'instigation ou a effectué une activité contre le Syndicat avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur, ou d'une personne agissant pour ce dernier.

Dans le cas de l'introduction d'une nouvelle salariée à son milieu de travail, l'Employeur avise le Syndicat de son embauche. L'Employeur fournit de plus à toute nouvelle salariée, la liste des délégués syndicaux et lui remet une copie de la convention collective.

6.02 **Cotisation syndicale**

L'Employeur retient sur la paie de toute salariée, la cotisation syndicale ou un montant égal à la cotisation syndicale dont le montant et les modalités de retenue sont fixés par le Syndicat et transmis à l'Employeur.

À l'occasion de la première retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat et en remet le montant au Syndicat avec la remise des cotisations syndicales en prenant soin d'indiquer les montants prélevés à titre de droits d'entrée pour chacune des salariées, le cas échéant.

L'Employeur remet l'argent ainsi perçu, dans les vingt (20) jours suivant la fin de chaque mois, par chèque payable au Syndicat, accompagné d'une liste des salariées indiquant pour chacune d'elles les montants perçus au cours du mois du précompte et les dates identifiant le nombre d'heures travaillées ainsi que la période pour laquelle la cotisation a été retenue.

De plus, l'Employeur doit remettre à la même occasion, une liste qui contient les informations suivantes :

1. La liste des nouvelles salariées embauchées au cours du mois du précompte, indiquant leur nom et prénom, leur date d'embauche, leur titre d'emploi, leur adresse et leur numéro de téléphone.

2. La liste des salariées qui ont quitté l'emploi de l'Employeur au cours du mois du précompte, indiquant leur nom et prénom et leur date de départ.

6.03 **Modification de la cotisation syndicale**

Toute modification à la cotisation syndicale est effectuée dès la première paie qui suit la période de paie durant laquelle l'Employeur reçoit un avis écrit du Syndicat à cet effet.

6.04 **Formules T4 et Relevé 1**

L'Employeur inscrit sur les formules T4 et Relevé 1 de chaque salariée le montant total des cotisations syndicales retenues pendant l'année.

6.05 **Conflit sur l'inclusion d'une salariée dans l'accréditation**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demandent au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision de cet organisme pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision, et ce, sans préjudice à son droit de contestation. Cette retenue se fait à compter de la date de la demande du Syndicat.

ARTICLE 7 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

7.01 **Conseiller syndical**

1. L'Employeur reconnaît le conseiller syndical mandaté par le Syndicat.

2. Les délégués syndicaux peuvent être accompagnés du conseiller syndical lors de toute rencontre avec l'Employeur, sur rendez-vous dans un délai raisonnable.

7.02 **Liste des personnes autorisées**

Une liste des noms de tous les délégués syndicaux est fournie à l'Employeur par le Syndicat et est maintenue à jour.

7.03 **Présence d'un délégué syndical**

Un délégué syndical doit être présent à toute rencontre de nature disciplinaire ou administrative entre l'Employeur et une salariée, de même que lors de toute rencontre visant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective, le dépôt, traitement ou règlement de tout grief.

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 **Rencontre avec l'Employeur**

Après entente avec l'Employeur, les délégués syndicaux peuvent le rencontrer (maximum trois (3)) pour discuter et tenter de régler tout problème qui peut survenir entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.

Lorsque la rencontre a lieu durant leurs heures de travail, les délégués syndicaux ne subissent pas de réduction de salaire pour toute la durée de la réunion.

Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de leurs heures de travail, ils sont rémunérés pour la durée de la rencontre, à taux simple, sans que cette disposition puisse avoir pour effet d'occasionner le paiement de temps supplémentaire.

8.02 **Accompagnement lors d'une rencontre avec une salariée**

Lorsqu'il accompagne la salariée lors de l'imposition d'une mesure administrative ou disciplinaire ou dans le cadre de toute enquête, le délégué syndical est libéré de son travail sans perte de traitement.

En de telles circonstances, l'Employeur maintient le traitement du délégué syndical ainsi libéré.

Si la rencontre a lieu à l'extérieur des heures de travail ou lors d'un congé du délégué syndical ou de la salariée, il est rémunéré pour la durée de la rencontre à taux simple, sans que cette disposition puisse avoir pour effet d'occasionner le paiement de temps supplémentaire.

À cette occasion, le délégué syndical agit comme simple témoin de la cueillette d'information ou de la remise de la mesure, et ce, sans préjudice à ses droits de contestation de ladite mesure sauf en ce qui a trait au délai pour déposer un grief.

8.03 **Négociations**

L'Employeur reconnaît le comité de négociation syndical composé de trois (3) salariées et leur permet de s'absenter du travail pour participer aux séances de négociation, de conciliation et de signature de la convention collective.

En de telles circonstances, l'Employeur maintient le traitement des salariées ainsi libérées mais en facture le tiers du coût (trente-trois pour cent (33 %)) au Syndicat, lequel rembourse promptement une telle réclamation.

8.04 **Participation à des activités syndicales**

L'Employeur accorde à toute salariée désignée par le Syndicat pour le représenter un permis d'absence sans salaire pour participer à des activités autorisées par le Syndicat.

La salariée qui désire s'absenter pour participer à une activité syndicale doit en faire la demande à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance. L'Employeur autorise une telle absence pour une (1) salariée à la fois par secteur sauf si un besoin exceptionnel ne le permet pas.

De façon exceptionnelle, en cas d'urgence, ce délai peut être réduit après entente entre les parties.

En de telles circonstances, l'Employeur maintient le traitement de la salariée ainsi libérée mais en facture le coût au Syndicat, lequel rembourse promptement une telle réclamation.

8.05 **Congé sans salaire pour activités syndicales**

1. L'Employeur accorde un congé sans salaire à toute salariée qui en fait la demande pour exercer une fonction syndicale à l'intérieur du Syndicat. L'Employeur ne peut toutefois être tenu d'accorder un tel congé à plus d'une (1) salariée à la fois.

2. La durée d'un tel congé sans salaire ne doit pas excéder vingt-quatre (24) mois.

3. La salariée qui désire se prévaloir d'un tel congé doit en aviser l'Employeur par écrit, au moins vingt (20) jours à l'avance.

4. La salariée qui désire revenir au travail avant le moment prévu pour la fin de son congé doit en aviser l'Employeur au moins vingt (20) jours à l'avance.

5. Pendant une telle absence, la salariée n'accumule ni n'acquiert aucun avantage et aucun autre droit découlant de la présente convention collective à l'exception de l'ancienneté générale, qu'elle accumule.

ARTICLE 9 INFORMATION

9.01 L'Employeur permet au Syndicat de diffuser de la documentation syndicale sur l'intranet. Il est entendu que la documentation syndicale doit être préalablement préparée par le Syndicat et que l'Employeur ne doit encourir aucuns frais additionnels.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

10.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la convention collective.

En ce sens, la salariée ou le Syndicat doit, avant de se soumettre aux étapes qui suivent et de loger un grief, communiquer à l'Employeur toute situation susceptible de donner lieu à un grief ainsi que toute question relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective pour lui permettre de remédier à la situation, et ce, avant de loger tout grief.

10.02 **Première étape**

La salariée, accompagnée d'un délégué syndical si elle le désire, ou le Syndicat, peut soumettre son grief par écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

10.03 **Deuxième étape**

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit à un dirigeant du Syndicat dans les trente (30) jours de la réception du grief. Si la réponse écrite de l'Employeur n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 11.

10.04 **Grief de nature générale**

Les griefs de nature générale (c'est-à-dire d'un même sujet et impliquant deux (2) salariées ou plus et qui surviennent au sujet de l'interprétation, de l'application ou d'une présumée violation de cette convention collective) doivent être logés dans les trente (30) jours de l'événement y donnant lieu ou de la date à laquelle ils auraient dû raisonnablement en prendre connaissance, à la première étape par au moins une (1) salariée plaignante.

10.05 **Délais dépassés**

1. Lorsqu'un grief n'est pas porté à une étape subséquente ou lorsqu'un grief n'est pas porté à l'arbitrage, dans les délais prévus dans la convention collective, il est alors considéré comme étant retiré par la salariée ou le Syndicat selon le cas.

2. Lorsque l'Employeur ne donne pas sa décision dans les délais prévus à la deuxième étape de la procédure de griefs, la réponse de l'Employeur est réputée être insatisfaisante pour le Syndicat.

10.06 **Grief entre Employeur et Syndicat**

Tout grief qui survient directement entre l'Employeur et le Syndicat doit être soumis par écrit à la première étape pourvu qu'un tel grief concerne l'interprétation ou une supposée violation de la convention collective.

Un grief en vertu du présent article doit être soumis dans les trente (30) jours de l'événement y donnant lieu ou de la prise de connaissance de l'événement.

10.07 **Règlement**

Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariées en cause.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 **Déférence à l'arbitrage**

À défaut d'entente écrite, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la réponse de l'Employeur ou de l'expiration de son délai pour répondre.

11.02 **Choix de l'arbitre**

À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de l'avis prévu au paragraphe 11.01, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du *Code du travail*. La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministre du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie par écrit.

11.03 **Pouvoirs de l'arbitre**

L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au *Code du travail*.

11.04 **Témoin - plaignant**

Lorsque la présence d'une salariée est requise par l'Employeur pour agir à titre de témoin à l'audition du grief devant l'arbitre, il doit la libérer sans perte de traitement. Lorsque la présence d'une salariée est requise par le Syndicat pour agir à titre de plaignant, témoin ou délégué syndical à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit la libérer sans traitement.

En de telles circonstances, l'employeur maintient le traitement de la salariée ainsi libérée mais en facture le coût au Syndicat, lequel rembourse promptement une telle réclamation.

11.05 **Sentence arbitrale**

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à la convention collective, de même que toute salariée qui y est assujettie.

2. L'arbitre doit rendre sa décision dans le délai prévu au *Code du travail.*

3. Cependant, les parties peuvent par consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai prévu ou prolongé.

11.06 **Frais et honoraires d'arbitrage**

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale par les deux (2) parties.

11.07 **Délais**

Les délais mentionnés aux articles 10 et 11 sont de rigueur. Cependant, ils peuvent être prolongés après entente écrite entre les parties.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 **Principe**

L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier toute salariée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

12.02 **Avis disciplinaire**

Toute mesure disciplinaire, avant d'être portée au dossier de la salariée, est confirmée au moyen d'un avis écrit qui est transmis en main propre à la salariée concernée dans le but de l'en informer.

Un délégué syndical doit être présent lors de cette rencontre sauf si la salariée y renonce expressément. Un tel avis doit comporter une description de l'infraction et une copie doit être transmise au Syndicat sans délai.

Si le contexte le permet, l'Employeur informe le Syndicat préalablement à la tenue de la rencontre des faits pouvant donner lieu à l'imposition d'une mesure.

12.03 **Soumission à la procédure de griefs**

Toute mesure disciplinaire imposée à une salariée, y compris la sévérité de ladite mesure en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage, selon les modalités prévues à cet effet.

12.04 **Retrait des mesures disciplinaires**

Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'une salariée doit automatiquement être effacée et retirée de son dossier après douze (12) mois de la date de son émission et ne peut en aucun cas être invoquée contre elle dans l'exercice de ses droits ou devant un arbitre de griefs.

Le calcul de ce délai est suspendu pour la durée de toute absence du travail d'une durée de trois (3) mois et plus.

12.05 **Prescription de droit**

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre une salariée après un délai de trente (30) jours suivant la connaissance de l'événement donnant lieu à ladite mesure par un représentant de l'Employeur.

12.06 **Signature d'un rapport disciplinaire**

La salariée qui signe un document se rapportant à une mesure disciplinaire reconnaît seulement qu'elle en a pris connaissance. Sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité. Une copie du document doit être transmise au Syndicat sans délai.

12.07 **Dossier de la salariée**

1. Plainte et rapport d'appréciation

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation porté au dossier de la salariée doit être porté à la connaissance de la salariée concernée. Une copie de l'inscription est remise à la salariée et au Syndicat.

2. Consultation du dossier

Toute salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier, accompagnée si elle le désire, d'un délégué

syndical. La salariée a le droit de prendre une photocopie, moyennant des frais raisonnables payables à l'Employeur, de tout document qu'elle juge pertinent. Ces frais sont établis selon le coût de revient de l'Employeur.

12.08 **Présence du délégué syndical**

Toute salariée doit être accompagnée d'un délégué syndical lorsque l'Employeur la convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire ou pour l'imposition d'une mesure.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ GÉNÉRALE

13.01 **Acquisition**

1. Pour acquérir son droit d'ancienneté générale, une salariée doit compléter une période d'essai de cinq cent quarante (540) heures effectives de travail au sein de l'unité de négociation, à l'exclusion des heures de formation tant interne qu'externe, cette salariée étant assujettie à toutes les dispositions de la convention collective à l'exception du droit à l'ancienneté générale et du droit au grief en cas de mise à pied ou de congédiement.

2. Lorsque la période d'essai d'une nouvelle salariée est terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté générale et elle acquiert son droit d'ancienneté générale qui rétroagit à la date de son embauche.

13.02 **Listes d'ancienneté générale et d'affectation**

1. Le 1er mars et le 1er septembre de chaque année, l'Employeur envoie à chaque salariée en même temps que la remise de la paie, une liste d'ancienneté générale et une liste d'affectation de chaque secteur remises à jour.

   La liste d'ancienneté générale doit indiquer les nom et prénom de la salariée, son statut, son titre d'emploi, sa date d'embauche, son rang d'ancienneté générale et son secteur.

   En même temps, l'Employeur envoie au Syndicat une autre liste d'ancienneté générale ainsi que la liste d'affectation de chaque secteur remises à jour. Cette liste d'ancienneté générale doit indiquer les nom et prénom de la salariée, son adresse, son numéro de téléphone, son statut, son titre d'emploi, sa date d'embauche, son rang d'ancienneté générale et son secteur.

L'Employeur transmet également au Syndicat, et ce, au plus tard le 1er septembre de chaque année, une liste informatique, en format Microsoft Excel, comprenant les nom, adresses complètes et numéros de téléphone de chacune des salariées visées par l'unité de négociation du Syndicat.

Cette liste est acheminée par courrier électronique à l'adresse mentionnée par le Syndicat et doit comprendre les noms et adresses complètes de l'Employeur et du Syndicat ainsi que les établissements visés.

2. Dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de ces listes d'ancienneté générale et d'affectation, une salariée qui croit qu'une correction doit y être apportée doit en faire la demande à l'Employeur. À défaut d'entente concernant la correction demandée, un grief peut être logé conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue aux articles 10 et 11 de la convention collective.

3. Malgré ce qui est prévu aux paragraphes précédents, la salariée absente pour maladie, accident ou en raison d'un congé prévu par la présente convention collective ou par la loi peut, dans les trente (30) jours de son retour, demander à l'Employeur de corriger les erreurs qui s'y trouvent, le cas échéant. À défaut, un grief peut être logé selon la procédure prescrite.

4. À l'expiration du délai de trente (30) jours, la liste d'ancienneté générale et la liste d'affectation sont considérées conformes et lient les parties jusqu'à un nouvel affichage.

5. Sur la liste d'ancienneté générale, si plus d'une salariée possède la même date d'embauche, le nombre d'heures travaillées détermine leur rang.

13.03 **Accumulation**

Sauf disposition contraire de la présente convention collective, l'ancienneté générale d'une salariée s'accumule tant que son emploi n'est pas terminé par l'une ou l'autre des raisons prévues à au paragraphe 13.04.

En ce sens, sauf disposition contraire de la présente convention collective, l'ancienneté générale d'une salariée s'accumule.

13.04 **Perte d'ancienneté générale**

Une salariée perd son ancienneté générale et son emploi dans les cas suivants:

1. (a) Elle démissionne volontairement par écrit.

   (b) Elle démissionne volontairement de façon verbale, l'Employeur lui expédie, avec son relevé d'emploi, une formule de démission. Une copie de ce relevé d'emploi est alors transmise au Syndicat. Sur réception par l'Employeur de la formule de démission écrite, celui-ci en transmet une copie au Syndicat. À défaut par l'Employeur de recevoir ladite formule complétée dans les quinze (15) jours de cette transmission, la démission de la salariée est présumée.

   (c) Elle est en défaut de se présenter à son travail le prochain jour prévu à son horaire après avoir démissionné verbalement.

2. Elle est congédiée pour une cause juste et suffisante.

3. Elle est mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois consécutifs.

4. Elle s'est absentée du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident autre qu'une lésion professionnelle pour une période d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5. Elle fait défaut de se rapporter au travail suite à un rappel au travail effectué par courrier recommandé conformément aux dispositions du paragraphe 14.07.

6. Elle n'est pas revenue au travail à l'expiration de son congé sans solde à moins que son absence ne soit attribuable à des circonstances hors de son contrôle.

7. Elle n'a pas respecté la disponibilité qu'elle avait offerte à l'Employeur, à au moins trois (3) occasions pendant une période de douze (12) mois consécutifs, sans motif valable, alors qu'elle avait été contactée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance pour une affectation dans le secteur dans lequel elle est régulièrement affectée.

   Ne constitue pas un refus au sens du présent paragraphe, les situations suivantes :

(a) Si la durée de l'affectation est inférieure à soixante (60) minutes consécutives;

(b) Si cela aurait pour effet d'empêcher la salariée travaillant dans une résidence desservie par l'Employeur de bénéficier d'un repos minimal de huit (8) heures;

(c) Si cela aurait pour effet de contraindre une salariée travaillant dans une résidence desservie par l'Employeur à travailler deux (2) quarts de travail consécutifs;

(d) Si l'affectation est répartie en au moins deux (2) intervalles (quart de travail coupé) dans une résidence desservie par l'Employeur.

8. Elle s'est absentée du travail suite à une lésion professionnelle pour une période d'une durée excédant trente-six (36) mois consécutifs.

9. Elle s'est absentée du travail pendant trois (3) jours consécutifs sans autorisation. La présente disposition ne s'applique pas à une situation faisant en sorte que la salariée devait s'absenter de son travail pour une raison grave et hors de son contrôle dont elle a le fardeau de la preuve.

13.05 **Retour après absence**

Lors du retour d'une salariée après une période d'absence du travail pour cause de maladie, d'accident, de lésion professionnelle ou d'absence prévue à la convention collective ou autorisée par la loi ou par l'Employeur, elle doit être réinstallée sur la liste d'affectation de son secteur. Elle retrouve alors, sauf objection de la clientèle, ses affectations initiales.

13.06 **Fonction hors de l'unité de négociation**

Toute salariée affectée à une fonction interne hors de l'unité de négociation conserve son ancienneté générale si elle y revient à l'intérieur d'une période de six (6) mois. À défaut de revenir dans l'unité de négociation à l'intérieur de cette période, la salariée concernée perd son ancienneté générale pour les fins de la convention collective.

ARTICLE 14 AFFECTATION ET MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

14.01 **Principe général**

Lors de l'attribution ou de la répartition de la charge de travail, l'Employeur tient compte des besoins de la clientèle, de la capacité de la salariée à rencontrer de tels besoins, de l'ancienneté générale et de la disponibilité exprimée par la salariée. L'Employeur doit donc offrir les heures de travail selon l'ordre de la liste d'affectation du sous-secteur concerné en partant de la plus ancienne salariée à la salariée la moins ancienne, selon la qualification et la disponibilité de la salariée.

Le travail est attribué aux salariées qui forment le sous-secteur d'une affectation, tel que décrit au paragraphe 1.09 de la présente convention. À défaut de salariée qualifiée et disponible dans ce sous-secteur, l'Employeur peut puiser dans un autre sous-secteur, du même secteur, tel que décrit au même paragraphe. Par la suite, à défaut de salariée qualifiée et disponible dans ce secteur, l'Employeur peut puiser dans un autre secteur, tel que décrit au tableau de l'annexe B.

À défaut de volontaire, le travail est obligatoire pour la salariée la moins ancienne qui est qualifiée et disponible pour l'accomplir dans le secteur de l'affectation.

À titre illustratif, l'Employeur doit notamment considérer que la clientèle a généralement un besoin de stabilité dans l'affectation des ressources humaines les desservant.

Dans tous les cas, l'Employeur tente de diminuer au minimum les impacts financiers découlant des temps et frais de déplacement. En ce sens, l'Employeur priorise d'abord l'affectation dans le sous-secteur concerné par le besoin.

Il est entendu que l'affectation peut excéder la disponibilité hebdomadaire exprimée par la salariée d'au plus une (1) heure sauf si celle-ci consent à plus.

En aucune circonstance, l'Employeur ne peut être tenu d'enlever les heures d'affectation généralement attribuées à une salariée à cause de la diminution des heures d'affectation d'une autre salariée plus ancienne qu'elle.

Le temps passé en formation, en rencontre avec l'Employeur et en libération syndicale en sus des heures d'affectation de la salariée, ne diminue pas son nombre d'heures de disponibilité. Ce temps peut toutefois permettre l'atteinte du nombre d'heures de disponibilité de la salariée.

Enfin, lorsqu'une salariée réussit à amener à l'organisation de l'Employeur un nouveau membre utilisateur de ses services, il est entendu que cette salariée a un droit d'affectation prioritaire auprès dudit membre utilisateur si celui-ci fait partie de l'un de ses secteurs d'affectation.

14.02 **Qualification d'une salariée**

Aux fins de la convention collective, une salariée qualifiée est une salariée qui est capable d'accomplir normalement le travail de son titre d'emploi.

14.03 **Cessation d'emploi**

La salariée dont l'emploi prend fin reçoit toute somme d'argent qui lui est due et tout document auquel elle a droit, au plus tard avec la dernière paye suivant sa fin d'emploi.

14.04 **Diminution significative et subite de clientèle**

La salariée régulière qui voit ses affectations hebdomadaires diminuer de façon subite d'au moins six (6) heures à l'intérieur d'une période d'au moins deux (2) semaines consécutives, peut bénéficier d'une mesure exceptionnelle de maintien du revenu.

Cette diminution d'affectation doit être consécutive à l'arrêt définitif, permanent et non prévu de service par un (1) ou plusieurs clients de l'Employeur pour des raisons qui ne sont pas attribuables à la faute de la salariée.

L'Employeur tente alors de combler les heures perdues par la salariée en lui attribuant de nouvelles affectations dans le respect des critères prévus au paragraphe 14.01. De façon réciproque, la salariée s'engage à accepter de nouvelles affectations pour diminuer sa perte salariale.

À défaut de pouvoir combler entièrement les heures perdues, l'Employeur compense la perte salariale subie par la salariée, c'est-à-dire la différence entre le salaire qu'elle recevait avant la perte de clientèle et son nouveau salaire diminué, pendant une période de quatre (4) semaines.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas d'un abandon d'activités (services) ou de secteurs par l'Employeur ou d'un désastre naturel.

14.05 L'Employeur s'engage à informer le Syndicat et les salariées concernées de tout abandon d'activités ou de secteur au moins trente (30) jours à l'avance.

À défaut par l'Employeur d'appliquer l'alinéa précédent, les dispositions du paragraphe 14.04 s'appliquent aux situations précédemment décrites à titre de pénalité.

14.06 **Déménagement**

Lors d'un déménagement permanent dans un autre secteur, la salariée est alors intégrée selon son rang d'ancienneté générale, à la liste d'ancienneté générale du nouveau secteur et graduellement, son horaire d'affectation est modifié en considération de son affectation dans son nouveau secteur. La salariée conserve la totalité de ses affectations antérieures, et ce, jusqu'à ce que l'Employeur soit en mesure de les remplacer par les affectations équivalentes dans le nouveau secteur.

La salariée peut renoncer à l'application du présent article, auquel cas elle avise l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. Pendant ce délai, la salariée demeure assignée à ses affectations initiales de son ancien secteur.

14.07 **Rappel au travail**

Toute salariée qui est rappelée au travail en plus de son affectation initiale tel que prévu à son horaire dans une même journée alors qu'elle a quitté les lieux du travail, doit être avisée, lors de son rappel, du travail qu'elle aura à accomplir. Une telle salariée a droit à au moins trois (3) heures de rémunération, dans la mesure où elle demeure disponible durant toute cette période pour travailler.

14.08 **Affectation hors secteur**

Lorsqu'une salariée accepte une affectation sur une base permanente en dehors de son secteur, à l'exclusion d'un remplacement, elle doit la conserver pour une période minimale d'une (1) année à compter de la première journée de l'affectation.

ARTICLE 15 SECTION PARTICULIÈRE POUR LES RÉSIDENCES DESSERVIES PAR L'EMPLOYEUR

15.01 **Affichage**

Toute affectation vacante, nouvellement créée ou nouvellement régie par l'accréditation qui n'est pas abolie par l'Employeur doit faire l'objet d'un avis qui est transmis aux salariées, via l'intranet, et ce, dans les quatorze (14) jours. Dans le même délai, l'Employeur transmet copie de cet avis ou de l'avis d'abolition au Syndicat.

15.02 **Affectation vacante**

Une affectation est considérée comme vacante lorsque la salariée qui l'occupait l'a quittée de façon définitive.

15.03 **Contenu de l'affichage**

Les indications faisant partie constituante de l'affectation et devant apparaître sur les affichages sont:

1. la date de l'avis;
2. la durée de l'affichage (pendant laquelle la salariée peut postuler);
3. le titre d'emploi ;
4. les exigences de l'affectation ;
5. le secteur;
6. le nombre d'heures de travail;
7. l'horaire de travail;
8. le taux de salaire;
9. le descriptif sommaire des tâches à accomplir.

15.04 **Candidature**

Toute salariée peut présenter sa candidature par écrit à l'Employeur dans les quatorze (14) jours de la transmission de l'avis prévu au paragraphe 15.01 de la présente convention.

15.05 **Attribution**

1. L'affectation doit être accordée et est comblée par la salariée qui a le plus d'ancienneté générale parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
2. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec l'affectation à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
3. L'Employeur informe la personne choisie dans les sept (7) jours qui suivent l'attribution de l'affectation. Une copie de cet avis et de la liste des salariées ayant déposé leur candidature sont transmises immédiatement au Syndicat. L'Employeur

émet un communiqué adressé à toutes les salariées les informant du nom de la candidate retenue.

4. La salariée ainsi choisie doit entrer en fonction au plus tard dans les vingt-huit (28) jours qui suivent la fin de l'affichage.

15.06 **Intégration**

La salariée à laquelle l'affectation est attribuée a droit à une période d'intégration d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Pendant cette période, l'Employeur doit s'assurer que la salariée reçoit tout le soutien normalement requis.

La salariée détenant une affectation en résidence et qui désire la laisser pour s'intégrer à l'affectation à domicile, peut le faire moyennant un avis écrit d'au moins dix (10) jours à l'Employeur. Les dispositions du présent article relativement à la période d'intégration s'appliquent à cette situation en faisant les adaptations nécessaires.

15.07 **Réintégration**

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancienne affectation ou qui est appelée à réintégrer son ancienne affectation à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancienne affectation et reprend sa place dans la liste d'ancienneté générale permettant l'affectation des ressources humaines de l'Employeur, dans son secteur, en conformité avec les principes énoncés au paragraphe 14.01 de la présente convention collective et retrouve, sauf objection de la clientèle, ses affectations initiales. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

La salariée ne peut se prévaloir de la réintégration prévue au présent article plus d'une (1) fois par période de trente-six (36) mois.

15.08 **Affectation temporaire**

Pendant la période d'affichage (jusqu'à ce que l'affectation soit octroyée) et pendant l'absence temporaire du titulaire d'une affectation, l'Employeur comble l'affectation de l'une des façons suivantes :

1. Il attribue l'affectation selon les critères établis au paragraphe 14.01 de la présente convention collective;

2. Il affiche l'affectation selon la procédure d'affichage prévue à la présente convention collective.

Afin de déterminer la méthode plus appropriée, l'Employeur prend en considération le nombre d'heures d'affectation, la durée de l'absence et la disponibilité de la main-d'œuvre.

À défaut de salariée disponible, l'Employeur peut recruter à l'extérieur de son organisation.

À la fin de l'affectation temporaire, l'Employeur s'engage à réintégrer chaque salariée à son affectation initiale ou à défaut, à une autre affectation selon les dispositions de la présente convention collective.

En cas d'urgence, à la demande expresse de l'Employeur et après que ce dernier ait appliqué sans succès la procédure habituelle de remplacement, la salariée devra exécuter un second quart complet de travail (minimum six (6) heures), immédiatement après le premier (minimum six (6 heures), auquel cas il la rémunère au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50 %).

15.09 **Tests de sélection**

Si l'Employeur utilise des tests dans la sélection des salariées candidates, chaque salariée a le droit de voir l'original du test qu'il a écrit, tel que corrigé par l'Employeur ou son mandataire.

15.10 **Mise à pied**

Lors d'une mise à pied, en tenant compte des besoins de la clientèle, l'Employeur met à pied la salariée la moins ancienne du secteur.

La salariée peut alors décider de devenir disponible pour des affectations dans le secteur où elle réside ou dans d'autres secteurs ou d'intégrer la banque de remplaçants des résidences de son choix desservies par l'Employeur.

15.11 **Préavis**

L'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat et la salariée concernée de toute mise à pied.

Pour toute mise à pied d'une durée de six (6) mois ou plus, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.

15.12 **Rappel au travail**

Lors du rappel au travail, l'Employeur rappelle la salariée possédant le plus d'ancienneté générale mise à pied selon la procédure prévue au paragraphe 14.01.

15.13 Modifications relatives aux horaires de travail et/ou aux conditions de travail

Lors de toute modification relative aux conditions de travail et/ou au réaménagement de l'horaire à l'intérieur de la résidence, le critère qui doit prévaloir est celui de l'ancienneté de résidence.

À défaut de candidate possédant une telle ancienneté de résidence, l'ancienneté générale est le second critère à considérer suivant les dispositions du paragraphe 15.01.

ARTICLE 16 SEMAINE ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

16.01 **Disponibilité**

Les parties souhaitent laisser aux salariées la liberté d'augmenter leur nombre d'heures de disponibilité pour du travail hebdomadaire.

Le 1er février de chaque année, la salariée qui désire changer sa disponibilité pour du travail en informe l'Employeur en utilisant la formule prévue à cette fin. Lorsque la demande de changement a pour effet de diminuer les heures de disponibilité de la salariée, celle-ci prend effet au plus tard le 1er mai suivant.

La salariée peut toutefois augmenter sa disponibilité en tout temps et en informer l'Employeur en utilisant la formule prévue à cette fin.

Lorsque la salariée élargit son offre de services, l'Employeur prend les moyens appropriés pour y donner effet, en considération des besoins des opérations.

Cette disponibilité doit obligatoirement comprendre une disponibilité hebdomadaire minimale de seize (16) heures, entre le lundi et le vendredi inclusivement. En plus, celle-ci comprend une (1) fin de semaine sur deux (2), sauf pour la préposée à domicile AVD et la préposée aux travaux lourds.

La salariée qui revient d'un congé de maternité ou d'une absence pour maladie d'une durée de plus de trois (3) mois peut réduire sa disponibilité, au minimum prévu au présent paragraphe, en informant l'Employeur par la formule prévue à cette fin.

La salariée inscrite à temps plein auprès d'une institution d'enseignement reconnue par le gouvernement du Québec n'est pas tenue d'offrir à l'Employeur la disponibilité prévue au présent article. Pour bénéficier de cette exception, la salariée doit déposer la preuve de son inscription à une telle institution d'enseignement auprès de l'Employeur, et ce, à chaque trimestre.

Sur demande et lorsque requis, l'Employeur fournit au Syndicat la formule transmise par la salariée.

16.02 La semaine normale de travail est d'au plus quarante (40) heures.

16.03 **Période de repos et de repas**

À l'intérieur des heures d'une journée de travail, la salariée a droit à une période de repas minimale de trente (30) minutes non-payée. À la demande de la salariée, cette période de repas peut être d'une durée d'une (1) heure. Si la salariée est tenue de demeurer au travail durant la période de repas, elle est alors rémunérée.

Dans une même affectation de plus de trois (3) heures consécutives, la salariée a droit à une pause de quinze (15) minutes rémunérées.

16.04 **Repos hebdomadaire**

La salariée a droit à trente-deux (32) heures de repos consécutives par semaine.

16.05 **Dérogation**

La salariée ne peut aucunement déroger à son horaire de travail ou au plan de services transmis par l'Employeur sans en avoir reçu son accord au préalable.

En ce sens, lorsque la salariée accepte une affectation, elle doit la respecter et suivre les consignes qui s'y rattachent.

Également, il est de la responsabilité de la salariée de prendre connaissance des affectations et remplacements disponibles, des directives et consignes de l'Employeur ainsi que des autres informations relatives à son travail, de façon régulière.

16.06 La salariée qui constate une situation d'insalubrité l'empêchant d'accomplir son travail peut quitter de tels lieux, pour rapporter cette situation à l'Employeur, sans délai.

ARTICLE 17 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 **Définition**

Tout travail exécuté par une salariée en plus de quarante (40) heures dans une (1) semaine est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

17.02 **Rémunération**

Toute salariée qui exécute du travail supplémentaire à la demande de l'Employeur est rémunérée au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50 %).

Le travail en heure supplémentaire peut être compensé, à la demande de la salariée, par un congé. Ce congé doit être pris dans les douze (12) mois suivant les heures de travail effectuées, à une date convenue entre l'Employeur et la salariée.

Le travail effectué par la salariée pendant sa fin de semaine de congé (paragraphe 16.01, alinéa 4) à la demande de l'Employeur, du quart de nuit de vendredi à samedi au quart de soir du dimanche inclusivement, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50 %), dans la mesure où ceci a pour effet qu'elle soit au travail trois (3) fins de semaine consécutives.

17.03 **Répartition**

Le travail en temps supplémentaire est offert selon les critères prévus aux paragraphes 14.01 et 14.02.

À défaut de volontaire, le travail en temps supplémentaire est obligatoire pour la salariée la moins ancienne qui est qualifiée pour accomplir le travail.

ARTICLE 18 SALAIRE

18.01 **Taux de salaire**

1. Les titres d'emploi, les taux de salaire et l'échelle de salaire applicable aux salariées sont ceux énumérés à l'annexe A de la convention collective.

2. En tout temps, la salariée reçoit le taux de salaire du titre d'emploi occupé.

3. Les heures de travail permettant d'évoluer dans la grille salariale produite à l'annexe A continuent de s'accumuler pendant l'absence de la salariée en congé de maternité, en congé parental ou en congé de maladie (personnel ou professionnel). Le calcul est alors effectué selon la moyenne hebdomadaire des heures travaillées durant l'année précédant le départ de la salariée.

4. La salariée qui doit participer à une réunion convoquée par l'Employeur est rémunérée pour toute la durée de la rencontre à son taux de salaire habituel.

   Dans le cas où une salariée travaille dans plus d'un titre d'emploi, le salaire habituel visant l'application de l'alinéa précédent, est celui qui s'applique dans la majorité de ses heures de travail, soit pour son principal titre d'emploi, au cours des douze (12) mois précédents.

18.02 Remise du salaire

1. Le salaire est payé à la salariée à toutes les deux (2) semaines, un jeudi. Le salaire lui est payé par virement bancaire dans un compte d'une institution financière de son choix.

2. Dans la mesure du possible, si le jour du paiement coïncide avec un jour férié ou un jour de fermeture des institutions financières, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.

3. Advenant une erreur dans le calcul de la paie de la salariée, l'Employeur effectue le rajustement sur la paie qui suit la prise de connaissance de l'erreur.

18.03 **Obligations de la salariée**

Pour recevoir sa paie dans la période courante, la salariée doit remettre à l'Employeur les relevés de temps dûment signés au plus tard à 16 h le lundi de la semaine suivant la fin de la période de paye. À défaut de se conformer à la présente, la paie est remise à la salariée dans la semaine qui suit le dépôt de ses relevés de temps.

18.04 **Bulletin de paie**

L'Employeur doit remettre à la salariée, au moment où sa paie est disponible, un bulletin de paie contenant les informations suivantes :

1. le nom de l'Employeur;
2. les nom et prénom de la salariée;
3. le titre d'emploi de la salariée;
4. la date de la fin de la période de paie;
5. la date du paiement;
6. le cumul des heures travaillées;
7. le solde des vacances;
8. le nombre d'heures accumulées en congé mobile;
9. le nombre d'heures accumulées en temps supplémentaire;

10. le montant accumulé pour congé férié reporté;
11. le taux de salaire;
12. le nombre d'heures régulières payées;
13. le cumul annuel du nombre d'heures régulières payées;
14. le cumul annuel du salaire régulier payé;
15. le nombre d'heures supplémentaires payées;
16. le cumul annuel du nombre d'heures supplémentaires payées;
17. le cumul annuel du salaire payé en temps supplémentaire;
18. la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
19. le montant et le détail de l'allocation de kilométrage versée ainsi que le cumul;
20. le montant et le cumul du salaire brut;
21. la nature, le montant et le cumul des déductions effectuées;
22. le salaire net versé;
23. les montants prélevés pour le club social et pour les cotisations syndicales et leur cumul.

18.05 **Retenue sur le salaire**

L'Employeur ne peut effectuer sur la paie d'une salariée que les déductions autorisées par la convention collective, une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, un décret, un écrit de la salariée ou d'un montant prévu au paragraphe 18.02 alinéa 3.

18.06 **Minimum de rémunération garantie**

a) Une salariée ne peut recevoir, pour toute affectation de travail, moins d'une (1) heure de rémunération à son taux de salaire régulier.

b) La salariée affectée à domicile qui offre à l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures de disponibilité réparties sur trois (3) jours dans une même semaine, et ce, pour au moins deux (2) services distincts, bénéficie d'une garantie de rémunération de seize (16) heures pour cette semaine.

Dans le cas où la salariée n'est pas affectée pour au moins seize (16) heures dans une semaine, les heures garanties sont rémunérées au taux de salaire le moins élevé parmi ceux qui sont applicables aux services offerts par celle-ci.

Pour l'application de la présente disposition, la salariée doit offrir les vingt-quatre (24) heures de disponibilité en blocs de huit (8) heures par jour, entre 7 h et 17 h.

c) Toute salariée qui se présente pour effectuer son travail, conformément à son affectation chez un client et qui est empêchée de le faire pour des raisons qui sont attribuables

au client, sans avoir été prévenue à l'avance, a droit, soit à une affectation d'une durée équivalente à l'affectation perdue dans la même période de paye selon les paramètres prévus au paragraphe 14.01, ou à une compensation financière équivalente à la durée de cette affectation, au choix de l'Employeur.

18.07 **Taux de salaire applicable dans le cas d'affectation temporaire**

1. Salariée qui ne détient pas un poste

   a) La salariée qui ne détient pas un poste et qui est affectée temporairement à un autre titre d'emploi que celui prévu à son horaire de travail, ayant un taux de salaire supérieur à celui-ci reçoit, pour toute la durée de son affectation temporaire, le salaire le plus avantageux.

   b) La salariée qui ne détient pas un poste et qui est affectée temporairement à un autre titre d'emploi que celui prévu à son horaire de travail, ayant un taux de salaire inférieur à celui-ci maintient, pour toute la durée de son affectation temporaire, son salaire initial.

   c) La présente disposition n'a toutefois pas pour effet d'empêcher une salariée de travailler régulièrement dans plusieurs titres d'emploi, à différents salaires horaires.

2. Salariée qui détient un poste

   a) La salariée qui détient un poste conserve le taux de salaire applicable à sa tâche, en toute circonstance.

   b) Toutefois, la salariée qui détient un poste et qui est affectée temporairement à un autre titre d'emploi que le sien, ayant un taux de salaire supérieur, reçoit, pour toute la durée de l'affectation, le salaire le plus avantageux.

3. La présente disposition ne s'applique pas :

   a) lors d'une modification d'horaire pour des raisons qui sont attribuables au client;

   b) à la salariée qui ne détient pas un poste et qui effectue un remplacement temporaire en résidence. Cette salariée reçoit le taux de salaire correspondant au titre d'emploi dans lequel elle effectue le remplacement.

18.08 **Fonction modifiée ou nouvelle**

Si, pendant la durée de la convention collective, l'Employeur décide de créer un nouveau titre d'emploi ou de modifier substantiellement un titre d'emploi existant, il doit préalablement en négocier le salaire avec le Syndicat. Si aucune entente écrite n'intervient dans un délai raisonnable, l'Employeur peut temporairement appliquer le salaire qu'il propose et le Syndicat peut alors recourir à l'arbitrage. L'entente ou la décision de l'arbitre est rétroactive à la date de mise en vigueur de la fonction nouvelle ou modifiée.

18.09 **Allocation de déplacement**

Lorsqu'elle se déplace dans le cadre de son travail à la demande de l'Employeur, la salariée reçoit une allocation de déplacement de cinquante-deux cents (0,52 $) pour chaque kilomètre parcouru, selon la distance établie par l'application Google Maps, afin d'indemniser son déplacement et son temps de déplacement.

L'Employeur indemnise également le déplacement de la salariée pour se rendre de sa municipalité d'origine à son premier client de la journée, ainsi que pour le retour à la fin de sa journée de travail, de la façon suivante :

- kilométrage parcouru de sa municipalité d'origine à son premier client selon la distance établie par l'application Google Maps moins quinze (15) kilomètres ;

- kilométrage parcouru de son dernier client à sa municipalité d'origine selon la distance établie par l'application Google Maps moins quinze (15) kilomètres.

Le déplacement vers le domicile de la salariée pour la période du repas ne fait perdre l'avantage du présent article si la salariée bénéficie d'une affectation après la période de repas.

Le présent article ne s'applique pas au déplacement de la salariée qui est affectée à une résidence desservie par l'Employeur.

La salariée qui détient un poste en résidence et qui est affectée par l'Employeur dans une autre résidence, est indemnisée pour la distance réellement parcourue qui excède celle entre son lieu d'habitation et le lieu de la résidence à laquelle elle est habituellement affectée, selon la distance établie par l'application Google Maps, afin d'indemniser son déplacement réellement effectué et son temps de déplacement.

18.10 **Prime de nuit**

La salariée affectée sur le quart de nuit reçoit une prime d'un dollar vingt cents (1,20 $) pour chaque heure ainsi travaillée.

18.11 **Accompagnement et transport**

La salariée qui utilise son véhicule pour le transport de la clientèle reçoit l'allocation prévue à la clause 18.09, selon le kilométrage réellement parcouru, mais pour un minimum de quinze dollars (15,00 $).

ARTICLE 19 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

19.01 Toute salariée a droit aux jours fériés payés suivants :

- 1er janvier (jour de l'An);
- Lundi de Pâques;
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- 24 juin (fête nationale);
- 1er juillet ou, si cette date tombe le dimanche, le 2 juillet (Fête du Canada);
- 1er lundi de septembre (fête du Travail);
- 2e lundi d'octobre (Action de grâces);
- 25 décembre (Noël).

19.02 **Jour de l'observance**

Mise à part la fête nationale (24 juin), les jours fériés sont observés le jour même à moins qu'une entente intervienne entre l'Employeur et la salariée concernée.

19.03 **Indemnité**

Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser à la salariée une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

19.04 **Admissibilité**

Pour bénéficier d'un congé férié prévu au présent article, la salariée ne doit pas s'être absentée du travail sans autorisation ou sans raison valable le jour précédant et suivant le congé tel que prévu à son horaire d'affectation.

19.05 **Report d'un jour férié payé**

Si une salariée travaille à l'occasion d'un jour férié payé, celle-ci a droit à une indemnité pour ce jour férié payée selon le paragraphe 19.03 ou à un (1) jour additionnel de congé férié payé.

Si la salariée choisit un (1) jour additionnel de congé férié payé, ce jour est reporté et pris dans les douze (12) mois suivant le congé.

19.06 Si la salariée désire obtenir un congé le 25 décembre ou le 1er janvier (pour tous les quarts de travail s'y rattachant), elle doit présenter sa demande en utilisant la formule prévue à cet effet avant le 1er novembre de chaque année.

L'Employeur peut octroyer un tel congé, pour le quart de travail prévu à l'horaire de la salariée, en tenant compte des besoins des opérations et de son ancienneté dans son titre d'emploi et le secteur concerné.

Si la salariée se voit octroyer un congé pour l'une de ces deux (2) dates de congé férié dans la même période des fêtes, son ancienneté ne peut être prise en considération pour une demande visant l'autre date de congé férié dans la même période des fêtes.

ARTICLE 20 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

20.01 **Année de référence**

L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une salariée acquiert progressivement le droit au congé annuel payé. Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

20.02 Toute salariée ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au 31 mars d'une année, a droit à un (1) jour ouvrable de congé annuel payé par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables consécutifs, rémunéré au taux de quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts gagnés.

La salariée qui, au 31 mars d'une année, n'a pas acquis le droit à dix (10) jours ouvrables de congé annuel payé, peut compléter sa période de congé annuel payé par un congé sans solde jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

20.03 Toute salariée ayant un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au 31 mars de chaque année, a droit à dix (10) jours ouvrables consécutifs de congé annuel rémunéré à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts gagnés pendant l'année de référence.

20.04 Toute salariée ayant trois (3) ans de service à l'emploi de l'Employeur au 31 mars de chaque année, a droit à quinze (15) jours ouvrables consécutifs de congé annuel rémunéré à six pour cent (6 %) de ses gains bruts gagnés pendant l'année de référence.

20.05 Toute salariée ayant neuf (9) ans de service à l'emploi de l'Employeur au 31 mars de chaque année, a droit à vingt (20) jours ouvrables consécutifs de congé annuel rémunéré à huit pour cent (8 %) de ses gains bruts gagnés pendant l'année de référence.

20.06 Toute salariée ayant quinze (15) ans de service à l'emploi de l'Employeur au 31 mars de chaque année, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs de congé annuel rémunéré à dix pour cent (10 %) de ses gains bruts gagnés pendant l'année de référence.

20.07 À compter du 1er avril 2021, toute salariée ayant vingt (20) ans de service à l'emploi de l'Employeur au 31 mars de chaque année, a droit à trente (30) jours ouvrables consécutifs de congé annuel rémunéré à douze pour cent (12 %) de ses gains bruts gagnés pendant l'année de référence.

20.08 **Choix des périodes de congés annuels payés**

1. Entre le 1er et le 15 février de chaque année, l'Employeur publie un tableau, via l'intranet, incluant le nombre de jours ouvrables de congé annuel payé auxquels les salariées ont droit.

2. Dans les quinze (15) jours suivant la publication, via l'intranet, du tableau de congé annuel, les salariées doivent transmettre leur choix des dix (10) premiers jours ouvrables de congé annuel payé auxquels elles ont droit, par bloc de deux (2), trois (3) ou cinq (5) jours consécutifs selon l'horaire de travail habituel. Une fois ce premier tour complété, les salariées transmettent leur choix des jours ouvrables de congé annuel payé auxquels elles ont droit en sus des dix (10) premiers jours.

   La salariée reçoit alors une confirmation de la transmission de son formulaire. En cas de difficulté par la salariée à compléter ou transmettre son formulaire, celle-ci reçoit l'aide (téléphonique) d'un représentant de l'Employeur.

   Dans la mesure du possible, toutes les salariées ont droit de bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé annuel dans la période estivale comprise entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année.

3. Le choix de la prise des périodes de congé annuel payé se fait par ordre d'ancienneté générale, en commençant par la salariée qui a le plus d'ancienneté générale dans le secteur concerné.

   L'Employeur détermine le nombre de salariées qui peuvent prendre leur congé annuel de façon simultanée dans chaque secteur.

4. Au cours de la troisième semaine complète du mois d'avril, l'Employeur doit diffuser le calendrier des congés annuels.

5. La salariée qui n'a pas exercé son choix peut le faire par la suite en donnant au préalable un avis à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance selon les périodes disponibles dans son secteur. En aucun cas, la salariée ne peut déplacer le choix d'une autre salariée possédant moins d'ancienneté générale qu'elle ayant exercé son choix selon la procédure établie aux alinéas 1, 2 et 3.

20.09 **Paiement**

La salariée reçoit l'indemnité de congé annuel payé à laquelle elle a droit à chaque semaine comme sa paie régulière, à moins de demander deux (2) semaines à l'avance le paiement de ladite indemnité avant son départ en congé annuel. L'Employeur verse l'indemnité de congé annuel payé sur un autre dépôt que celui de la paie.

La salariée congédiée ou qui quitte son emploi reçoit l'indemnité de congé annuel payé qui lui est due avec sa paie normale.

Dans le cas du décès de la salariée, l'Employeur verse à la succession l'indemnité de congé annuel payé à laquelle la salariée avait droit.

20.10 **Report du congé annuel**

La salariée qui désire annuler son choix de période de congé annuel payé pour le reporter à plus tard, pour cause de maladie ou d'accident, doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible.

Cette salariée ne peut opposer son ancienneté générale dans son nouveau choix, à une salariée qui a effectué un choix conformément à la procédure prévue au paragraphe 20.08.

De plus, la salariée en maladie, accident autre que lésion professionnelle ou lésion professionnelle ou ayant droit à un congé social, a droit de reporter les journées de congé annuel correspondant à ces périodes à une date ultérieure, en avisant

l'Employeur des dates de report de son congé annuel dans le mois qui suit son congé social ou son retour au travail.

20.11 Il est interdit à l'Employeur de remplacer les jours de congé annuel payé auxquels une salariée a droit par une indemnité compensatrice.

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES

21.01 **Congés sociaux**

Toute salariée bénéficie d'un congé dans les cas suivants :

(a) **Décès**

1. À l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou d'un petit-enfant : cinq (5) jours consécutifs sans perte de traitement à compter du jour du décès et incluant le jour des funérailles.

2. À l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours consécutifs sans perte de salaire à compter du jour du décès mais incluant le jour des funérailles.

3. À l'occasion du décès du père de son conjoint, de la mère de son conjoint, de son beau-frère ou de sa belle-sœur : une (1) journée sans perte de salaire à compter du jour du décès et incluant le jour des funérailles.

4. La salariée bénéficiant d'un congé prévu aux alinéas précédents bénéficie d'un jour sans perte de traitement supplémentaire de congé si les activités découlant du décès ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de la résidence de la salariée.

5. La salariée bénéficiant d'un congé prévu aux alinéas précédents bénéficie de deux (2) jours de congé additionnels, sans traitement, à sa demande.

Dans tous les cas, la salariée doit produire, sur demande, l'attestation des faits donnant droit au congé.

(b) **Naissance**

À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, la salariée a droit à cinq (5) jours de congé dont deux (2) sont payés.

(c) **Mariage**

Une salariée peut s'absenter du travail, sans perte de traitement, le jour de son mariage ou de son union civile.

Une salariée peut aussi s'absenter du travail, sans traitement, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

La salariée doit aviser l'Employeur d'une telle absence au moins un (1) mois à l'avance.

21.02 **Juré**

La salariée appelée à agir comme juré ou comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie reçoit, pendant la période où elle est appelée, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour. Le présent paragraphe s'applique également à la salariée convoquée pour agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisie. La présente disposition ne s'applique toutefois pas dans le cas d'un litige entre l'Employeur et le Syndicat ou les salariées qu'il représente.

21.03 **Avis, pièces justificatives**

La salariée qui désire bénéficier d'un des congés prévus au présent article doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible et sur demande, produire les pièces justificatives appropriées.

21.04 **Report**

Si l'un des jours de congé énumérés aux paragraphes 21.01 ou 21.02 coïncide avec un jour de congé annuel payé, les jours de congé annuel affectés sont reportés à une période ultérieure, avec l'accord de l'Employeur.

L'exercice de ce droit ne peut occasionner aucun déplacement dans le calendrier des congés annuels choisis par les autres salariées.

ARTICLE 22 CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION, PARENTAL, SANS SALAIRE ET RETRAITE PROGRESSIVE

22.01 **Congés de maternité, paternité, d'adoption et parental**

L'Employeur s'engage à se conformer à la *Loi sur les normes du travail* et à la *Loi sur l'assurance parentale* en ce qui a trait aux congés de maternité, de paternité, d'adoption et au congé parental.

22.02 **Obligations à l'égard d'un enfant ou d'un parent malade**

Une salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

L'Employeur peut demander à la 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.

La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

La salariée peut puiser dans le crédit d'heures qu'elle détient selon les dispositions de l'article 23 de la présente convention collective, si son solde le lui permet, pour que soit indemnisées les journées prises en vertu du présent paragraphe.

22.03 **Congé sans salaire**

Toute salariée ayant un (1) an de service peut demander à l'Employeur un congé sans salaire dont la durée ne peut être inférieure à un (1) mois et ne doit pas excéder douze (12) mois. L'Employeur peut toutefois accorder un congé sans solde d'une durée inférieure en considérant le motif de la demande et les besoins des opérations. Cette demande de congé doit être présentée par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance.

Un congé sans solde de quatre (4) mois et moins ne peut être pris pendant la période estivale (1er mai au 30 septembre).

Une salariée ne peut demander un tel congé qu'une (1) seule fois pendant la durée de la présente convention collective. Dans sa décision d'octroyer ou non un tel congé, l'Employeur peut tenir compte des besoins des opérations. Un tel congé sans salaire ne peut être partiel ou fractionné.

Pendant la durée de son congé sans salaire, une salariée n'a pas droit aux avantages sociaux prévus à la présente convention collective, conserve son ancienneté générale et ne doit occuper aucun emploi chez un employeur du même domaine d'activité que l'Employeur.

Le congé sans solde ne peut être réduit ou arrêté, une fois la demande acceptée.

Lors du retour de la salariée, elle doit être réinstallée sur la liste d'affectation de son secteur. Elle retrouve alors, dans la mesure du possible, ses affectations initiales.

ARTICLE 23 CONGÉS PERSONNELS

23.01 **Régime de congés personnels**

Le 1er avril de chaque année, la salariée qui a complété la période d'essai reçoit pour l'année à venir un crédit d'heures de congés personnels sans perte de salaire.

Ce crédit d'heures est établi en multipliant par quatorze (14) le nombre d'heures travaillées au cours des douze (12) mois précédents (1er avril au 31 mars) et en divisant le produit par mille quatre cent quatre (1 404).

$$\frac{[\text{nombre d'heures de travail} \times 14]}{1\,404 \text{ heures}}$$

(1 404 heures de travail = 14 heures de congés personnels)

Le total de cette équation ne peut toutefois jamais excéder quatorze (14) heures.

23.02 (a) Pour se prévaloir d'un tel congé à titre de congé mobile, la salariée doit prévenir l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance.

Le nombre de salariées qui peuvent se prévaloir d'un tel congé mobile en même temps dans un même secteur est établi selon les besoins des opérations. En cas de conflit entre salariées pour l'octroi de tels congés, ceux-ci sont attribués en tenant compte de la priorité de la demande.

(b) Pour se prévaloir d'un tel congé à titre de congé de maladie, la salariée doit prévenir l'Employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'Employeur peut demander à la 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.

La salariée qui compte trois (3) mois de service continu pour le compte de l'Employeur et qui obtient, suite à la méthode

de calcul énoncée à la présente disposition, moins de deux (2) jours de congé a droit à deux (2) jours de congé de maladie rémunérés. Pour chacune de ces journées, l'Employeur doit verser une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

(c) À la fin d'une année de référence, les heures de congé personnel non utilisées par une salariée lui sont payées à cent pour cent (100 %) de leur valeur, à l'exception de la salariée visée par le 2ième paragraphe de l'alinéa (b) car ces deux (2) congés sont non monnayables.

ARTICLE 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

24.01 **Principe général**

1. L'Employeur s'engage comme base minimale de santé et sécurité au travail à respecter les mesures prévues par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité au travail.

2. L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer à promouvoir l'instauration et l'observance de mesures et de méthodes de travail visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique et mentale des salariées.

3. La salariée doit rapporter à l'Employeur tout accident de travail qui engendre ou non une perte d'heures de travail, le plus rapidement possible, au moyen de la formule intitulée « déclaration d'accident de travail ».

24.02 **Comité de santé et de sécurité**

1. Constitution du comité

Les parties constituent un comité de santé et sécurité du travail ci-après appelé le comité de santé et sécurité.

Ce comité est paritaire, c'est-à-dire qu'il est formé d'un nombre égal de représentants de chacune des parties, chacune d'elles pouvant y déléguer un maximum de quatre (4) représentants.

2. Fonctions du comité

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont celles prévues à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

3. Rémunération des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour participer aux réunions et travaux du comité. Ils sont rémunérés pour la durée de la rencontre à taux simple, sans que cette disposition puisse avoir pour effet d'occasionner le paiement de temps supplémentaire.

4. Réunions du comité

Le comité de santé et sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties (minimum à toutes les six (6) semaines, sauf pendant la période estivale) et adopte toute procédure qu'il juge opportune à son bon fonctionnement.

24.03 **Inspection gouvernementale**

Un membre du comité de santé et sécurité ou à défaut un délégué syndical doit accompagner l'inspecteur lors de ses visites d'inspection.

24.04 **Équipement de protection individuelle**

L'Employeur fournit gratuitement et remplace au besoin, selon les normes reconnues, les équipements d'hygiène de protection individuelle jugés utiles par le comité de santé et de sécurité au travail.

24.05 **Déclaration d'accident**

L'Employeur doit signer la déclaration d'accident (avis de l'Employeur de demande de remboursement) dûment remplie, en remettre une copie à la salariée et lui permettre de prendre connaissance de son contenu avant d'y apposer sa signature, s'il y a lieu.

24.06 **Jour de la lésion professionnelle**

La salariée qui est incapable de compléter sa journée de travail à cause d'une lésion professionnelle reconnue, ne perd pas son salaire pour cette journée.

24.07 **Transport de la salariée**

Si l'état de la salariée qui a subi un accident de travail semble l'exiger, l'Employeur doit, immédiatement et à ses frais, la faire transporter soit au centre hospitalier, soit chez le médecin. L'Employeur assume également les frais du retour de la salariée à sa résidence.

ARTICLE 25 FORMATION

25.01 **Formation professionnelle**

L'Employeur convient d'allouer les ressources financières nécessaires à la formation professionnelle de ses salariées.

25.02 **Avis minimum**

Sauf pour la formation en milieu de travail, l'Employeur doit aviser les salariées de la tenue de toute cession de formation obligatoire, au moins sept (7) jours à l'avance.

25.03 **Rémunération des salariées**

Toute session de formation exigée par l'Employeur doit être rémunérée pour toutes les heures passées à assister à ladite formation au même titre que les heures régulières de travail. À cette occasion, la salariée est indemnisée selon les paramètres du paragraphe 18.09.

Dans le cas où une salariée travaille dans plus d'un titre d'emploi, le salaire applicable est celui de la majorité de ses heures de travail, soit pour son principal titre d'emploi, au cours des douze (12) mois précédents.

25.04 **Prime de jumelage**

Lorsqu'une salariée doit en accompagner une autre sur les lieux de travail afin de lui communiquer des informations relatives à une affectation donnée, à la demande de l'Employeur, elle reçoit une prime de deux dollars (2,00 $) pour chaque heure ainsi effectuée.

ARTICLE 26 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

26.01 **Composition**

Le comité de relations de travail est composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) délégués du

Syndicat. Chaque partie peut, si elle le désire, recourir à une ou des personnes ressources.

26.02 **Fonctions**

Le comité de relations de travail a pour fonction l'étude et la discussion de toute question d'intérêt commun affectant les salariées, le Syndicat ou l'Employeur, tout problème d'application ou d'interprétation de la convention collective autre que ceux relativement à la santé et sécurité au travail.

26.03 **Pouvoirs**

Ce comité peut faire des recommandations à chacune des parties à la convention collective.

26.04 **Réunions**

Le comité de relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties (minimum à tous les trois (3) mois) et dispose de tous les points à l'ordre du jour. Chaque partie peut soumettre des sujets à l'ordre du jour.

26.05 **Rémunération des délégués syndicaux**

Les délégués syndicaux peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour participer aux réunions et travaux du comité. Ils sont rémunérés pour la durée de la rencontre à taux simple, sans que cette disposition puisse avoir pour effet d'occasionner le paiement de temps supplémentaire. À cette occasion la salariée est indemnisée selon les paramètres du paragraphe 18.09.

26.06 **Procès-verbal**

Chaque réunion du comité fait l'objet d'un procès-verbal approuvé au début de la réunion suivante. Un (1) exemplaire du procès-verbal approuvé est transmis, via l'intranet, à chaque membre du comité, ainsi que tout document qui est étudié lors des réunions du comité.

L'Employeur rend disponible à toute salariée les procès-verbaux du comité à son édifice administratif.

ARTICLE 27 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

27.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 28 UNIFORME ET ÉQUIPEMENT

28.01 **Uniforme**

Vers le 15 septembre de chaque année, l'Employeur procède à la commande de deux (2) uniformes (ensemble deux (2) pièces) pour chaque salariée régulière.

Le fournisseur et le modèle de l'uniforme sont choisis par l'Employeur.

Le port de l'uniforme est obligatoire. Son entretien est à la charge de la salariée. La salariée doit utiliser l'uniforme exclusivement pour du travail pour le compte de l'Employeur.

28.02 L'Employeur fournit à la salariée régulière qui en fait la demande, et ce, au maximum une (1) fois par période de deux (2) ans, un sac de transport.

ARTICLE 29 LOIS D'ORDRE PUBLIC

29.01 Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, de la *Loi sur la fête Nationale* ainsi que de toute autre loi d'ordre public s'appliquent, à moins de dispositions plus avantageuses de la convention collective.

29.02 **Changements technologiques**

L'Employeur avise le Syndicat préalablement à l'introduction de tout changement technologique occasionnant une modification substantielle des conditions de travail.

L'une des parties peut demander que le sujet soit ajouté à l'ordre du jour du prochain comité de relations de travail.

ARTICLE 30 AUTRES DISPOSITIONS

30.01 Toute salariée qui doit se rendre à l'extérieur du territoire de la M.R.C. Lac-St-Jean Est à la demande de l'Employeur a droit au remboursement des dépenses réelles maximales suivantes, sur présentation de pièces justificatives :

Déjeuner : quinze dollars (15,00 $);
Dîner : vingt dollars (20,00 $);
Souper : vingt-cinq dollars (25,00 $);
Coucher : montant raisonnable;
Stationnement : montant raisonnable.

À cette occasion, la salariée est indemnisée selon les paramètres du paragraphe 18.09.

30.02 **Convention collective**

L'Employeur rend disponible la présente convention collective via l'intranet.

ARTICLE 31 FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)

31.01

a) Quel que soit le nombre de salariées qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salariée qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par la salariée pour la durée qu'elle a fixée ou jusqu'à avis contraire.

b) Une salariée peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis écrit quinze (15) jours à l'avance au Fonds et à l'Employeur.

c) L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le quinzième (15^{e}) jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salariée et le montant prélevé pour chacune.

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01 **Durée**

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et expire le 31 mars 2023.

L'annexe A s'applique toutefois au 11 octobre 2020.

Les sommes d'argent dues aux salariées en vertu de la rétroactivité sont payées par l'Employeur à chaque personne salariée, par le biais d'un dépôt distinct de la paie régulière, et ce, dans les soixante (60) jours de la date de signature de la convention collective.

32.02 La convention collective demeure en vigueur même après sa date d'expiration jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature ci-dessous par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Alma, ce 30 ème jour du mois de septembre 2020.

L'EMPLOYEUR

JOSIANNE GAGNON

MÉLISSA HUDON

LE SYNDICAT

KARINE DUFOUR

LINE LANDRY

SUZANNE LAVOIE

FRANÇOIS BEAULIEU

ANNEXE A

ÉCHELLE SALARIALE

11 octobre 2020 - 31 mars 2021	0-3000	3001-5500	5501-8000	8001 et plus
Préposée à domicile AVD	15,05 $	15,35 $	15,66 $	16,13 $
Préposée à l'entretien en résidence	15,05 $	15,35 $	15,66 $	16,13 $
Préposée à domicile SAP (AVQ)	15,70 $	16,01 $	16,33 $	16,82 $
Préposée RPA	15,70 $	16,01 $	16,33 $	16,82 $
Préposée aux travaux lourds	15,88 $	16,20 $	16,52 $	17,02 $
Préposée en RI - Aide-soins	16,17 $	16,49 $	16,82 $	17,33 $
Technicienne en loisirs	16,22 $	16,54 $	16,88 $	17,38 $
Préposée en ilôt - Aide-soins	16,50 $	16,83 $	17,17 $	17,68 $
Préposée en RI - Soins	16,81 $	17,15 $	17,49 $	18,01 $
Cuisinière	16,82 $	17,16 $	17,50 $	18,02 $
Préposée en ilôt - Soins	17,14 $	17,48 $	17,83 $	18,37 $

1er avril 2021 - 31 mars 2022	0-3000	3001-5500	5501-8000	8001 et plus
Préposée à domicile AVD	15,35 $	15,66 $	15,97 $	16,45 $
Préposée à l'entretien en résidence	15,35 $	15,66 $	15,97 $	16,45 $
Préposée à domicile SAP (AVQ)	16,01 $	16,33 $	16,66 $	17,16 $
Préposée RPA	16,01 $	16,33 $	16,66 $	17,16 $
Préposée aux travaux lourds	16,20 $	16,52 $	16,85 $	17,36 $
Préposée en RI - Aide-soins	16,49 $	16,82 $	17,16 $	17,68 $
Technicienne en loisirs	16,54 $	16,87 $	17,22 $	17,73 $
Préposée en ilôt - Aide-soins	16,83 $	17,17 $	17,51 $	18,03 $
Préposée en RI - Soins	17,15 $	17,49 $	17,84 $	18,37 $
Cuisinière	17,16 $	17,50 $	17,85 $	18,38 $
Préposée en ilôt - Soins	17,48 $	17,83 $	18,19 $	18,74 $

1er avril 2022 - 31 mars 2023	0-3000	3001-5500	5501-8000	8001 et plus
Préposée à domicile AVD	15,66 $	15,97 $	16,29 $	16,78 $
Préposée à l'entretien en résidence	15,66 $	15,97 $	16,29 $	16,78 $
Préposée à domicile SAP (AVQ)	16,33 $	16,66 $	16,99 $	17,50 $
Préposée RPA	16,33 $	16,66 $	16,99 $	17,50 $
Préposée aux travaux lourds	16,52 $	16,85 $	17,19 $	17,71 $
Préposée en RI - Aide-soins	16,82 $	17,16 $	17,50 $	18,03 $
Technicienne en loisirs	16,88 $	17,21 $	17,56 $	18,08 $
Préposée en ilôt - Aide-soins	17,17 $	17,51 $	17,86 $	18,39 $
Préposée en RI - Soins	17,49 $	17,84 $	18,20 $	18,74 $
Cuisinière	17,50 $	17,85 $	18,21 $	18,75 $
Préposée en ilôt - Soins	17,83 $	18,19 $	18,55 $	19,11 $

ANNEXE B

SECTEURS D'AFFECTATION

Secteur de résidence du client

Secteur de résidence de la salariée	Ste-Monique	L'Ascension	St-Henri	St-Cœur-de-Marie	St-Nazaire	St-Léon (Labrecque)	Notre-Dame	Delisle	Isle-Maligne	Alma Centre	Alma Sud	St-Bruno	Hébertville-Station	Hébertville	Lac-à-la-Croix	St-Gédéon	Métabetchouan	Desbiens
Ste-Monique	X	X	X	X														
L'Ascension	X	X	X	X				X	X									
St-Henri	X	X	X	X				X										
St-Cœur-de-Marie	X	X	X	X	X			X	X	X								
St-Nazaire				X	X	X		X	X									
St-Léon (Labrecque)					X	X	X	X										
Notre-Dame						X	X											
Delisle		X	X	X	X	X		X	X	X								
Isle-Maligne		X		X	X			X	X	X	X							
Alma Centre				X				X	X	X			X					
Alma Sud									X	X	X	X	X			X		
St-Bruno										X	X	X	X	X		X		
Hébertville-Station										X	X	X	X	X	X	X		
Hébertville												X	X	X	X			
Lac-à-la-Croix													X	X	X	X	X	X
St-Gédéon											X	X	X		X	X	X	X
Métabetchouan															X	X	X	X
Desbiens															X	X	X	X

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE : COOPÉRATIVE DE SERVICES À DOMICILE LAC-ST-JEAN-EST

Ci-après appelée : L'EMPLOYEUR

ET : TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 501

Ci-après appelé : LE SYNDICAT

ATTENDU que les parties ont signé ce jour une convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, les parties s'engagent à tenir un comité paritaire dans lequel elles discuteront du fonctionnement de l'organisme, de l'organisation du travail et de la classification de la clientèle.