

SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Centre de santé Saint-Lambert inc.

et

Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 - FTQ

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-7264

- **Secteur d'activité de l'employeur**
Centres d'hébergement
 - **Nombre de salariés de l'unité de négociation**
150
 - **Statut de la convention** : renouvellement
 - **Catégorie de personnel** : santé et services
 - **Échéance de la convention précédente**
31 décembre 2013
 - **Date de début de la convention** : 28 juillet 2014
 - **Date de signature de la convention** : 28 juillet 2014
 - **Échéance de la convention** : 31 décembre 2016
 - **Durée de la semaine normale de travail**
7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.
- Horaire de soir et nuit
 Il existe un horaire de soir et de nuit.

• **Salaires**

1. Taux le moins élevé : préposé au service, aide alimentaire et autres fonctions

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Salaires/heure Min.	11,59 \$	11,83 \$	12,13 \$
Salaires/heure 10 642,5 heures et plus	13,05 \$	13,31 \$	13,64 \$

2. Taux le plus élevé : cuisinier

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Salaires/heure Min.	14,94 \$	15,24 \$	15,62 \$
Salaires/heure 10 642,5 heures et plus	16,83 \$	17,16 \$	17,59 \$

Bonis

Prime d'ancienneté

- 0,25 \$/heure — après 8 500 heures travaillées
- 0,75 \$/heure — après 17 000 heures travaillées

1,25 \$/heure — après 25 500 heures travaillées

Pour les fonctions de préposé aux résidents, préposé au service, aide alimentaire, plongeur, préposé à la buanderie et préposé à l'entretien ménager

• **Heures supplémentaires**

Rémunération

150 % du taux normal – heures effectuées après 10 heures/jour ou plus de 40 heures/semaine

150 % du taux normal – travail le jour de Noël et le jour de l'An

Temps de pause

15 minutes payées – salarié qui travaille 2 heures supplémentaires immédiatement après l'horaire régulier

• **Primes**

Soir et nuit : 0,60 \$/heure – entre 15 h et 7 h

Rappel au travail : le salarié qui doit revenir au travail après avoir quitté les lieux a droit à une rémunération minimale de 4 heures au taux de temps supplémentaire

Affectation temporaire : le salarié affecté temporairement sur un autre poste ou à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré

Indemnité de présence : le salarié qui se déplace à la demande de l'employeur se voit garantir 4 heures de travail ou une rémunération équivalente

Indemnité pour cessation d'emploi :

Indemnité compensatoire égale au salaire pour une période égale à celle du préavis

2 semaines – salarié ayant au moins 1 an de service

4 semaines – salarié ayant 5 ans de service

8 semaines – salarié ayant 10 ans de service

• **Allocations**

Équipement de protection : fourni par l'employeur lorsque c'est requis

Outils et équipements : fournis par l'employeur lorsque nécessaire

Uniformes : 130 \$/année* pour l'achat, le remplacement et l'entretien des uniformes

Bottes ou souliers de sécurité : 80 \$/année*, lorsque c'est requis

*Remboursement sur présentation de la facture originale

Frais de déplacement

0,43 \$/km – salarié qui utilise son véhicule personnel dans le cadre de son travail

L'employeur rembourse les frais encourus par l'utilisation d'un autre moyen de transport approprié.

• **Autres avantages**

Perte ou destruction de biens personnels

L'employeur remplace ou répare tout article personnel détérioré ou détruit, et ceci à la valeur à neuf si le remplacement n'est pas acceptable pour le salarié.

La réclamation ne peut être supérieure à 500 \$.

Examen médical : l'employeur qui demande au salarié de subir un examen médical assume les frais médicaux et paramédicaux; le salarié ne subit aucune perte de salaire lorsque l'examen est effectué durant ses heures de travail

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	10 %

• **Congés sociaux**

Congé pour décès

7 jours consécutifs* – à compter du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint

3 jours consécutifs* – à compter du décès de son père, sa mère, son frère, sa sœur, son beau-père ou sa belle-mère

2 jours consécutifs* – à compter du décès de sa bru, son gendre, ses grands-parents, son beau-frère, sa belle-sœur, son petit-fils ou sa petite-fille

1 jour* – lors du décès du grand-père ou de la grand-mère du conjoint

*La journée du décès ne compte pas dans le calcul des journées de congé.

N. B. – Le salarié a droit à une journée supplémentaire si les funérailles ont lieu à 200 km et plus de son lieu de résidence.

Congé de mariage

1 jour à l'occasion de son mariage

Congé de juré ou témoin

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré ou témoin, il reçoit la différence entre les indemnités reçues à cet effet et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

• **Droits parentaux**

En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, la salariée ou le salarié peut recevoir, lors des différents congés, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE).

Congé de maternité

20 semaines plus 3 demi-journées avec solde durant la grossesse dans le cas de rendez-vous médicaux

Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche ou qui adopte un enfant a droit à un congé de cinq semaines.

Congé parental

Maximum de 70 semaines

• **Avantages sociaux**

1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance-vie de base et des personnes à charge, une assurance décès, mutilation et accidents (DMA), une assurance-maladie complémentaire et une assurance long terme.

Prime : payée par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %

2. Congés de maladie

3 jours/année

Les heures accumulées non utilisées à la fin de l'année civile sont payées au salarié au plus tard sur la paie couvrant le 15 décembre de chaque année.

3. Régime de retraite/Plan d'épargne

L'employeur collabore avec le syndicat pour permettre au salarié de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.