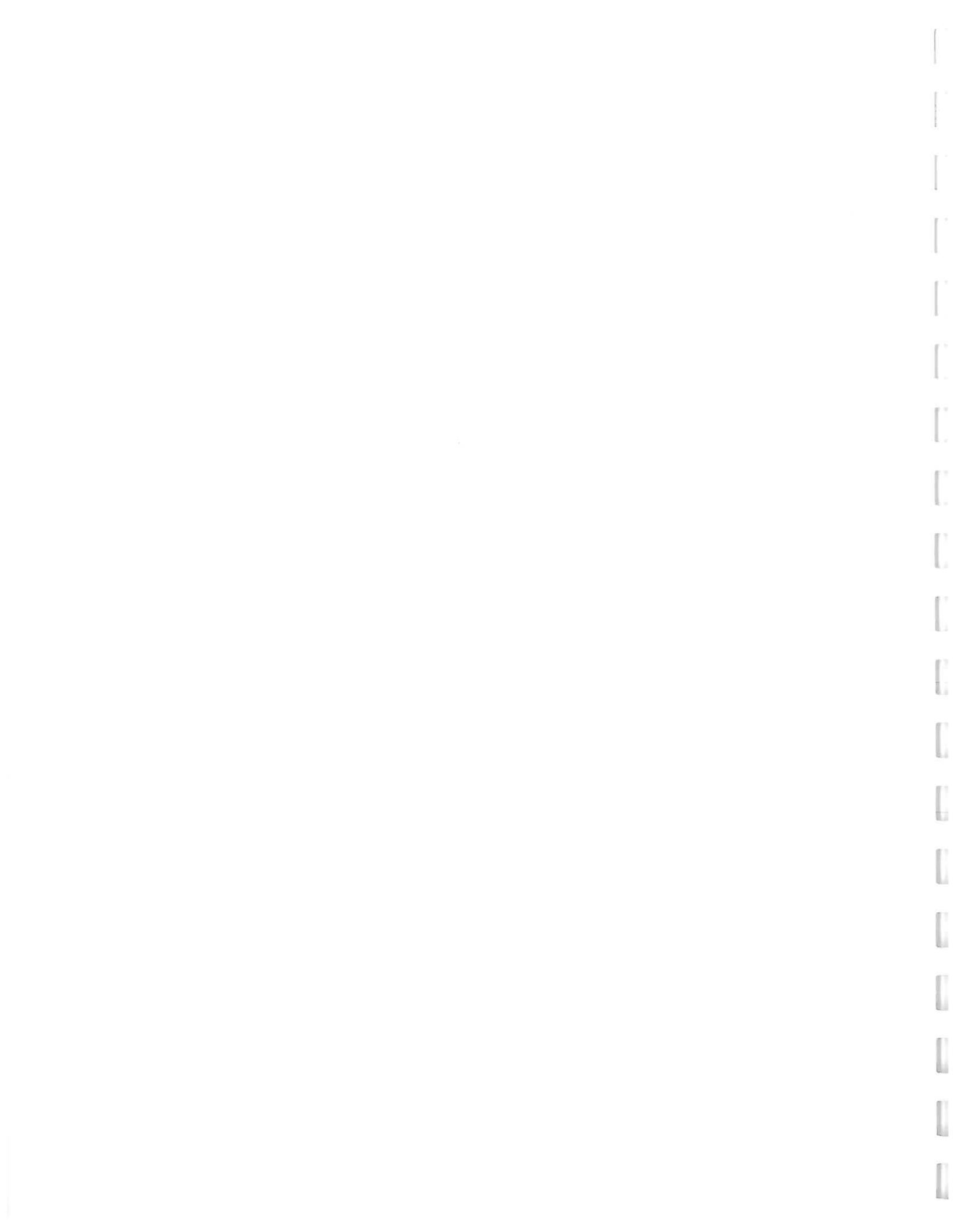


CONVENTION COLLECTIVE

1993 - 1995



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA CLINIQUE RADIOLOGIQUE DU HAUT-RICHELIEU

et

**LE SYNDICAT DES TECHNOLOGUES EN
RADIOLOGIE DU QUÉBEC (S.T.R.Q.)**

1993-1995

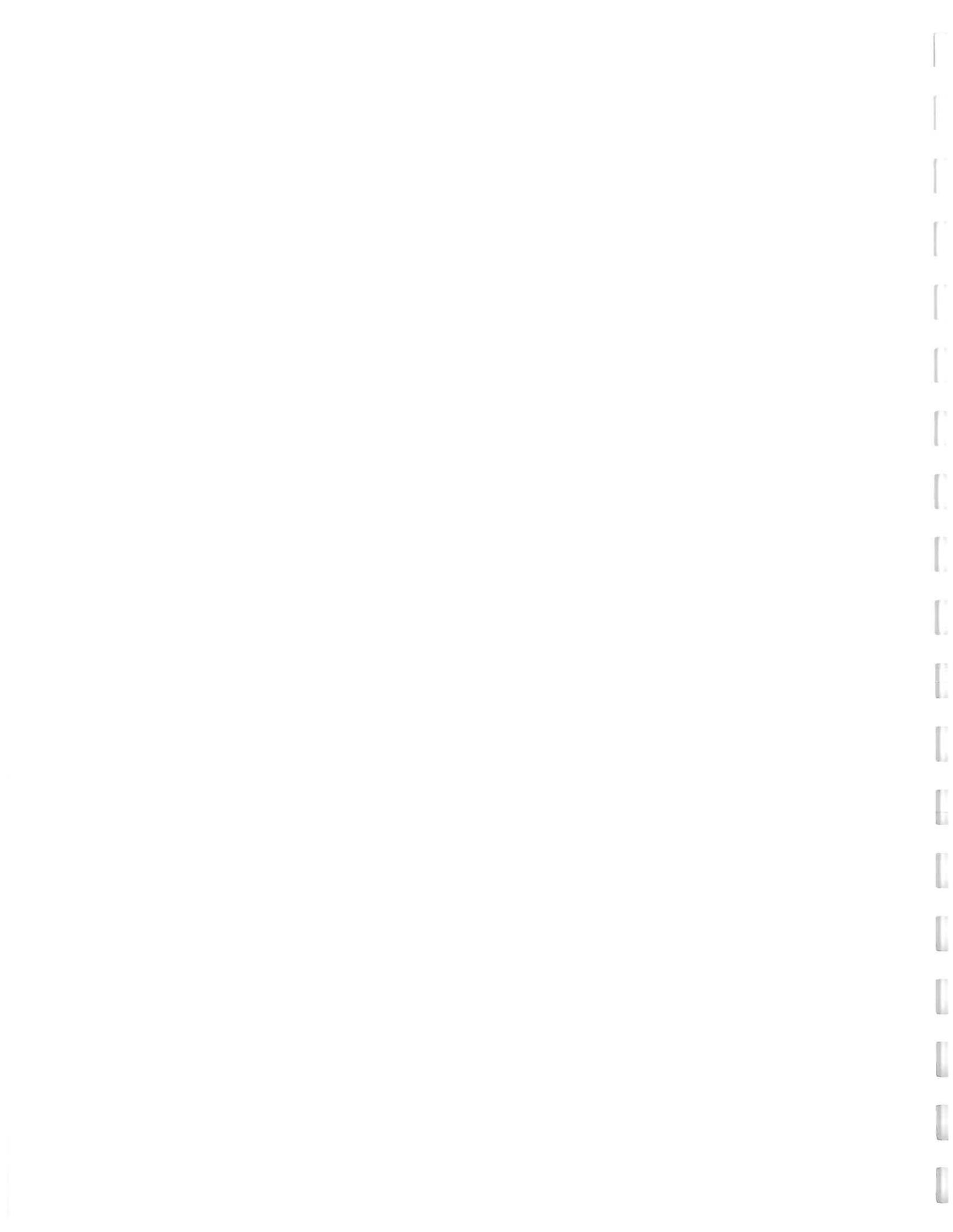


TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2	OBJET DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 5	RECONNAISSANCE SYNDICALE	6
ARTICLE 6	PRÉROGATIVES SYNDICALES	7
ARTICLE 7	PÉRIODE DE PROBATION	10
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES	11
ARTICLE 9	RÈGLEMENT DES GRIEFS	13
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	17
ARTICLE 11	RÉDUCTION DE PERSONNEL	21
ARTICLE 12	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	24
ARTICLE 13	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	25
ARTICLE 14	CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS	26
ARTICLE 15	CONGÉ ANNUEL (VACANCES)	28
ARTICLE 16	SÉCURITÉ-SANTÉ	31
ARTICLE 17	CONGÉ DE MATERNITÉ	33

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 18	AVANTAGES SOCIAUX	35
ARTICLE 19	RÉGIME D'ASSURANCE	38
ARTICLE 20	FONDS DE PENSION	39
ARTICLE 21	UNIFORMES	40
ARTICLE 22	PAIEMENT DES SALAIRES	41
ARTICLE 23	TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE	44
ARTICLE 24	DATE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION	45
ARTICLE 25	RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE . . .	46
ARTICLE 26	ASSURANCE-RESPONSABILITÉ	47
ARTICLE 27	PRIMES	48
ARTICLE 28	DURÉE	49

ARTICLE 1 **DÉFINITIONS**

Les expressions et mots:

1.01 "Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur, moyennant rémunération.

1.02 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié engagé pour travailler le nombre d'heures prévues pour son titre d'emploi.

1.03 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié engagé pour travailler un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévues pour son titre d'emploi.

Un salarié temps partiel qui fait occasionnellement le total d'heures prévues pour son titre d'emploi conserve son statut de temps partiel.

1.04 "Titre d'emploi" désigne l'emploi appelé technicien en radiodiagnostique ainsi que toute autre nouvelle catégorie d'emploi créée par l'Employeur.

1.05 "Poste" désigne une affectation de travail correspondant aux attributions d'un titre d'emploi telles que définies par l'article 22 de la présente convention.

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

- 1) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Un salarié peut être inscrit pour plus d'un titre d'emploi.

1.06
(suite)

- 2) Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 3) Le rappel se fait par téléphone ou messenger "interne" et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.

ARTICLE 2**OBJET DE LA CONVENTION**

2.01

Les présentes dispositions ont pour objet d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés, d'autre part de déterminer pour ces derniers de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 3.01 L'Employeur traite ses salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 3.02 L'Employeur prend les mesures nécessaires et le Syndicat coopère pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.
- 3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un de ces motifs.
- Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.
- 3.04 La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

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

ARTICLE 5 **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 5.01 L'Employeur reconnaît par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et l'arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 6 **PRÉROGATIVES SYNDICALES**

- 6.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. A l'embauche, l'Employeur informe le salarié de cette disposition.
- 6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ce salarié reste soumis aux stipulations relatives aux retenues syndicales.

RETENUES SYNDICALES

- 6.04 L'Employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié ayant trente (30) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat.

En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

6.05 Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe. L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations mensuelles.

6.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire 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 du commissaire du travail pour le remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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

6.07 L'Employeur donne avis écrit au Syndicat de tout nouvel engagement. Cet avis indique le nom du salarié, son adresse, sa date d'embauche, son titre d'emploi, son salaire, son numéro d'assurance-sociale et son statut.

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.08 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'employeur le nom de son représentant local.

6.09 Le représentant local du Syndicat peut rencontrer l'Employeur sur rendez-vous.

6.10 L'employeur libère un salarié afin de participer à des sessions de formation ou aux réunions des instances du Syndicat jusqu'à concurrence d'un maximum de trente (30) jours par année.

6.10
(suite)

Le maximum de jours payés par l'Employeur en vertu de la présente clause est de cinq (5) par année. Les jours additionnels sont aux frais du Syndicat. Une demande écrite comportant le nom du salarié visé et les dates d'absence doit être soumise à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. L'autorisation ne sera pas refusée sans motif valable.

ARTICLE 7**PÉRIODE DE PROBATION**

7.01

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli trente (30) jours de travail.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46e) jour de calendrier ou du trente-et-unième (31e) jour de travail, selon le cas. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 10.

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

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 L'Employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe ci-haut.

8.02 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

8.03 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.

DÉMISSION

8.04 Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur de son consentement.

AVEU

8.05

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

1. d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;
2. d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

ARTICLE 9**RÈGLEMENT DES GRIEFS**

9.01 Dans les cas de grief concernant les conditions de travail des salariés, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

Tout salarié, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par la salarié du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.

Le Syndicat peut également déposer un grief au lieu et place du salarié à moins que celui-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

9.02 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

9.03 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

9.04 Le dépôt du grief constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

- 9.05 Les parties procèdent devant un tribunal constitué d'un président et d'un assesseur nommé par chaque partie. Cependant, de consentement, elles peuvent procéder devant un arbitre unique.
- 9.06 Les assesseurs nommés par chacune des parties ont pour fonction principale de participer à l'audition du grief en arbitrage à titre de membre du tribunal et de participer au même titre au délibéré.
- 9.07 Les parties procèdent devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. A défaut, l'arbitre est nommé selon le Code du travail.
- 9.08 L'une ou l'autre partie peut soumettre un grief en arbitrage par l'envoi d'un avis indiquant, le cas échéant, le nom de son assesseur.
- 9.09 L'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage peut procéder *ex parte* si l'une ou l'autre des parties ne se présente par le jour de l'arbitrage, sans raison jugée valable par l'arbitre unique ou le conseil.
- 9.10 L'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.
- 9.11 Le conseil d'arbitrage peut siéger ou délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.
- 9.12 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- 9.13 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un tribunal d'arbitrage ou à un arbitre unique nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
1. réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 2. maintenir la mesure disciplinaires;
 3. rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 9.14 Si l'arbitre unique ou le tribunal conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 9.15 Toutefois, dans tous les cas, le tribunal ou l'arbitre unique ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 9.16 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé pourra d'abord faire décider par le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé au président ou à l'arbitre unique lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

- 9.17 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique décide, suivant la preuve, de la date où le salarié a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.
- 9.18 En aucune circonstance, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 9.19 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail au président et aux assesseurs d'un tribunal d'arbitrage constitué pour régler les griefs.
- 9.20 Les honoraires et frais de l'arbitre unique ou du président du tribunal sont payables en parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 9.21 Le plaignant et les témoins sont libérés sans perte de salaire pour participer aux séances d'arbitrage. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.
- 9.22 Dans le cas d'un grief collectif, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.

ARTICLE 10**ANCIENNETÉ**

- 10.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport aux heures prévues à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, que le salarié à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.
- 10.02 L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier.
- 10.03 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 10.04 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 10.05 Au terme de sa période de probation, le salarié à temps partiel a acquis quarante-cinq (45) jours de calendrier d'ancienneté.
- 10.06 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 10.07 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et en jours de calendrier selon les règles suivantes:

- 10.07
(suite) Durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à quatre (4) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté.
- 10.08 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet, à l'intérieur d'une même période.
- 10.09 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
1. mise à pied, pendant douze mois;
 2. absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les douze (12) premiers mois;
 3. absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
 4. absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
 5. congé de maternité prévu à la présente convention.

- 10.10 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.
- 10.11 Le salarié conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du treizième (13e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.
- 10.12 Un salarié à temps complet qui obtient un poste temps partiel, conserve son ancienneté acquise.
- 10.13 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
1. abandon volontaire de son emploi;
 2. renvoi;
 3. défaut de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier d'un rappel, sans excuse valable;
 4. Mise à pied excédant douze (12) mois, à moins d'appartenir encore à la liste de rappel;
 5. absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

- 10.14 Le salarié perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.
- 10.15 La liste d'ancienneté des salariés qui font partie du personnel de l'Employeur au jour de la signature de la présente convention, apparaît en annexe.
- 10.16 Chaque année, au plus tard au 1er avril, l'Employeur remet au Syndicat et au salarié une liste d'ancienneté.
- Tout intéressé peut, dans les trente (30) jours, demander la correction de la liste et, le cas échéant, loger un grief.
- A l'expiration du délai, la liste d'ancienneté devient officielle sous réserve de toute décision arbitrale sur un grief logé pendant cette période.

ARTICLE 11 **RÉDUCTION DE PERSONNEL**

11.01 Advenant une réduction de personnel, avec ou sans abolition de poste, l'Employeur en donne avis de quinze (15) jours aux salariés. Cet avis est donné par affichage.

11.02 Dans le cas de réduction de personnel, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter dans une équipe de travail (jour, soir, fin de semaine), tel que stipulé ci-après:

- 1) Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'une équipe de travail (jour, soir, fin de semaine) le salarié de ce titre d'emploi dans cette équipe de travail qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
- 2) ce salarié peut supplanter (bumping) le salarié du même titre d'emploi dans une autre équipe de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite:

Toutefois, le salarié qui a plus d'ancienneté doit accepter de faire le nombre d'heures exigées par l'Employeur, soit comme temps complet soit comme temps partiel.

11.03 La liste de rappel comprend les noms des salariés temps complet et des salariés temps partiel mis à pied qui ont donné à l'Employeur avis écrit de leur disponibilité.

Un salarié peut être inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois depuis sa mise à pied.

11.03 (suite) Tout rappel donne droit à une prolongation de douze (12) mois à partir de la date de ce rappel.

Les techniciennes sur la liste de rappel pourraient changer leur disponibilité avec deux (2) semaines d'avis.

11.04 Avant d'engager un tiers, l'Employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

- a. le rappel est effectué par titre d'emploi
- b. les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté;
- c. le rappel se fait par téléphone et le salarié est tenu de faire connaître son acceptation ou son refus dans les vingt-quatre (24) heures;
- d. le salarié rappelé qui accepte, doit accomplir l'horaire de travail du poste vacant.

Il doit en outre reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier de l'avis de rappel. Toutefois, à la demande de l'Employeur motivée par l'insuffisance de personnel, le retour au travail doit se faire dès le lendemain de l'avis de rappel.

11.05 L'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur titulaire entre les salariés selon l'ancienneté des salariés appartenant à la liste de rappel. Le salarié mis à pied appartient à la liste de rappel tant qu'il n'est à son poste.

11.06

Dans le cas de fermeture totale ou partielle de la clinique, l'Employeur donne un préavis écrit de deux (2) mois au salarié concerné, à sa dernière adresse connue, ainsi qu'au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 12 **HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

- 12.01 Le nombre d'heures de travail par semaine est de trente-cinq (35) heures. Ce nombre d'heures hebdomadaires est réparti en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail.
- 12.02 Le temps alloué pour le repas est d'une (1) heure.
- 12.03 Le salarié bénéficie de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Ces périodes de repos sont prises en respectant les exigences du bon fonctionnement de la clinique; elles ne peuvent être prises au début ou en fin de la journée de travail ni ajoutées comme prolongement de temps alloué pour le repas.
- 12.04 Échange d'horaire
Il est loisible à deux (2) salariés d'échanger entre eux une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, suivant entente avec leur supérieur immédiat. Le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.
- 12.05 En plus des congés prévus dans la convention collective, une personne salariée à temps complet peut donner une journée de son horaire hebdomadaire à une personnes salariées à temps partiel. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel. La personne salariée bénéficiant d'un tel congé accumule son ancienneté, son expérience et conserve son statut de temps complet.

ARTICLE 13**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 13.01 Tout travail effectué sur demande de l'Employeur en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, est considéré comme temps supplémentaire.
- 13.02 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:
1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
 2. au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

ARTICLE 14**CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS**

- 14.01 . L'Employeur reconnaît et observe durant une (1) année du (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés tels que déterminés par l'Hôpital du Haut-Richelieu de Saint-Jean-sur-Richelieu.
- 14.02 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les salariés ne perdent pas ce congé férié.
- 14.03 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 14.04 La personne salariée appelée à travailler lors d'un congé férié reçoit le salaire le plus élevé entre vingt dollars et quatre-vingt-treize sous (20,93 \$) de l'heure ou une prime de 4% du salaire de base pour chaque heure travaillée. Toutefois, les personnes salariées embauchées après la signature de la présente convention collective recevront une prime égale à 4% du salaire de base de leur échelon.
- 14.05 Congé durant absence
- a) absence maladie
- Si le salarié est en congé maladie la journée où un jour de congé férié est cédulé, alors qu'il devait être rémunéré à même ses heures de congés maladie, l'Employeur le paie comme étant en congé férié, sans débiter sa réserve de congés maladie.

14.05 (suite) Si par contre, alors qu'il est en congé maladie, il est rémunéré en vertu des dispositions de l'assurance salarie, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue à la clause 19.

Si, par contre, alors qu'il est en congé maladie, il ne peut être rémunéré en vertu des dispositions de l'assurance salaire ou de sa réserve de congés maladie, l'Employeur le paie comme étant en jour de congé férié tout comme s'il était au travail.

14.06 Calcul du temps supplémentaire

A l'occasion d'un jour de congé férié, chômé et payé, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière, pour fins de calcul du temps supplémentaire, est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

14.07 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) salariés tenus de travailler lors d'un jour de congé férié, d'échanger leur horaire de travail.

ARTICLE 15 **CONGÉ ANNUEL (VACANCES)**

15.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

15.02 Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 30 avril, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

15.03 Les salariés détenant un poste à temps complet et tout salarié embauché avant septembre 1976, ont droit à une cinquième (5e) semaine de congé annuel (vacances).

A compter du 30 avril de chaque année, les salariées à temps partiel qui ont au moins dix-sept ans de service ont droit au quantum du congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril: 21 jours ouvrables

19 et 20 ans de service au 30 avril: 22 jours ouvrables

21 et 22 ans de service au 30 avril: 23 jours ouvrables

23 et 24 ans de service au 30 avril: 24 jours ouvrables

Les salariés à temps partiel qui, au 30 avril, ont vingt-cinq (25) ans de service ont droit à une cinquième (5e) semaine de congé annuel (vacances).

15.04 La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme période normale pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

15.05 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

15.06 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

15.07 L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés, de leur ancienneté appliquée par titre d'emploi et des besoins du service.

15.08 Le salarié peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, s'il le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Il est loisible à deux (2) salariés, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

15.09 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

15.10 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec la paie qui précède son départ en congé annuel.

Les retenus normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

- 15.11 Lorsque'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 16**SÉCURITÉ-SANTÉ**

16.01 L'Employeur soumet annuellement les salariés à un examen médical.

16.02 Tout salarié exposé aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivantes:

- a) une radiographie pulmonaire (de format 350mm x 430mm) une fois par année;
- b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la commission internationale de radio-protection. Dans ces derniers cas, il subit en plus une analyse chromosomique.

Le résultat de cette analyse doit être transmis à l'Employeur ainsi qu'au salarié concerné lorsque des anomalies ont été décelées.

Toute anomalie sanguine (ou chromosomique) imputable aux radiations, décelée chez un salarié, sera investiguée sans délai par un hématologiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

16.03 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque salarié convient de se soumettre au port des dosimètres.

- 16.04 Dans le but d'assurer la sécurité des bénéficiaires et des salariés, l'Employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la santé, division protection contre les radiations.
- Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par le salarié, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au Syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.
- 16.05 En cas de faute de l'Employeur, si la dosimétrie personnelle révèle que le salarié a reçu des doses excessives, l'Employeur doit accorder un congé au salarié concerné. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés maladie du salarié. Pendant ce congé, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 16.06 L'Employeur remettra au salarié qui en fera la demande, une copie du rapport médical sur sa dosimétrie personnelle.
- 16.07 La salariée enceinte exposée aux radiations peut quitter le travail à n'importe quel moment pendant sa grossesse.

ARTICLE 17**CONGÉ DE MATERNITÉ**

17.01

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat peut être vérifié par un médecin désigné par l'Employeur.

L'Employeur accorde à la salariée ayant (1) an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse s'est rendue à terme, une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevrait de l'assurance-chômage et ce, pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance-chômage. Ce bénéfice disparaît à la cessation de l'emploi.

17.02

La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du huitième (8e) mois de sa grossesse, c'est-à-dire soixante (60) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. Cependant, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour de calendrier précédant la date probable de l'accouchement, la salariée enceinte peut cesser de travailler après en avoir avisé son Employeur dans les meilleurs délais. L'Employeur, sur recommandation du médecin désigné à cette fin, se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

- 17.02 (suite) La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) et le cent vingtième (120e) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet.
- 17.03 Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus elle perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.
- 17.04 Un congé sans solde d'une durée d'un (1) an pourrait être accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité avec accumulation de son ancienneté et de conservation de son expérience.
- 17.05 La salariée à temps partiel, pour supplanter une salariée à temps complet, doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon la salariée à temps complet, pour supplanter une salariée à temps partiel, doit accepter de devenir une salariée à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

ARTICLE 18**AVANTAGES SOCIAUX**

18.01

L'Employeur accorde au salarié:

1. Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à sa charge;
2. Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, et de ses grands-parents.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de résidence.

18.02

Les congés prévus à l'alinéa 18.01 1. se comptent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 18.01 2. se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 18.01 3. se prend le jour des funérailles.

- 18.03 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention aux paragraphes 18.01, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.
- 18.04 Dans tous les cas, le salarié prévient l'Employeur et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 18.05 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. S'il est élu audit poste, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, le salarié conserve son ancienneté.
- Au terme de son mandat, le salarié devra aviser son Employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.
- 18.06 Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.
- Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions, celui-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.
- 18.07 Le salarié siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

18.07 L'Employeur détermine les dates de reprise effective de ces dites journées
(suite) en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié.

18.08 Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde au salarié, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont une avec solde si le salarié est détenteur d'un poste. Le solde est proportionnel au nombre de jours constituant pour le salarié sa semaine régulière de travail.

18.09 Congé sans solde

Après deux (2) ans de service au 30 avril, tout salarié a droit, à chaque année et après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) mois avec accumulation de son ancienneté et de son expérience.

Tout salarié a également droit d'obtenir, après entente avec l'employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Durant la période du congé prolongé la personne salariée accumule son ancienneté.

ARTICLE 19**RÉGIME D'ASSURANCE**

- 19.01 Le salarié bénéficie d'un régime d'assurance-salaire établi par l'Employeur.
- Le coût du régime d'assurance-salaire est entièrement défrayé par l'employeur.
- 19.02 A la fin de chaque mois de service rémunéré, l'Employeur crédite au salarié temps complet un (1) jour ouvrable de congé maladie.
- Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours consécutifs interrompt l'accumulation des congés maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.
- 19.03 Les congés de maladie ne peuvent être utilisés qu'en cas de maladie ou d'accident.
- 19.04 Au 31 décembre de chaque année, l'Employeur paie au salarié à temps complet un montant équivalent aux jours de congés maladie non utilisés.
- 19.05 Le salarié à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés maladie reçoit à chaque paie 6% de son salaire.
- 19.06 Lorsqu'une personne salariée à temps partiel est couverte par l'assurance-salaire de l'employeur, ses congés fériés et ses congés de maladie sont remboursés au taux de 10.1% de son salaire.

ARTICLE 20

FONDS DE PENSION

20.01

Nous acceptons que la contribution de l'employeur soit libre et volontaire.
Cette contribution pourrait se faire sous forme d'un montant forfaitaire.

ARTICLE 21 UNIFORMES

21.01 La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention.

21.02 Les uniformes sont fournis et entretenus aux frais du salarié.

ARTICLE 22**PAIEMENT DES SALAIRES**

- 22.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de la paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, le nombre de jours de congé maladie utilisés, les primes, le titre d'emploi, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 22.02 L'Employeur remet au salarié, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié, y incluant ses bénéfices marginaux.
- 22.03 L'employeur remet au salarié, le jour de son départ, une attestation écrite de son expérience.
- 22.04 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 22.05 Le salaire est distribué par dépôt bancaire hebdomadaire ou par chèque suivant entente particulière.
- 22.06 Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 \$) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, en remettant au salarié l'argent dû.

22.06
(suite) Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.

22.07 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
 - a) 20,00 \$ par semaine dans le cas d'un célibataire;
 - b) 30,00 \$ par semaine, plus 5,00 \$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée.
2. L'Employeur établit ensuite la portion de salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop sur chaque paie, à raison de 30% du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.

SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

22.08 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

22.09 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

1. Congés fériés payés:
5.3% du salaire versé sur chaque paie.

2. Congé annuel:
2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel à laquelle le salarié a droit, versé en même temps que la paie précédant le départ en congé annuel.

22.10 Lorsque durant une semaine, l'Employeur affecte un salarié à un autre poste comportant une échelle de salaire plus élevée, le salarié reçoit alors le salaire du poste le mieux rémunéré.

ARTICLE 23 **TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE**

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

L'Employeur paie au salarié le salaire hebdomadaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

23.02 Durant la durée de la convention collective les techniciennes seront payées d'après leurs échelons et le salaire en vigueur entre le comité patronal de négociation du secteur des Affaires sociales et la Centrale des professionnels et professionnelles de la santé représentant le Syndicat des technologues en radiologie du Québec.

Aucune autre prime que celles prévues dans la convention ne leur sera versée.

Une liste des noms et salaires ainsi que la structure dans l'échelle de salaire au 1er juillet 1992 est annexée à la présente convention.

TECHNICIENNE EN RADIOLOGIE DIAGNOSTIQUE

Personne qui exécute un travail technique comportant l'utilisation de rayons-X sous surveillance médicale.

Elle doit être membre en règle de l'Ordre des techniciens en radiologie du Québec.

ARTICLE 24**DATE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**

24.01

La présente convention collective entre en vigueur le 29 Mars 1993.

24.02

L'Employeur convient d'appliquer les dispositions de la convention collective de travail intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur des affaires sociales et la Centrale des professionnel-le-s de la santé relatives à la révision des échelles de salaire et à la protection du revenu.

ARTICLE 25**RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE**

- 25.01 Le salarié embauché après la date de la signature de la présente convention est intégré à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnues dans l'échelle de salaire prévue pour son emploi, un (1) an après la signature du contrat.
- 25.02 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'un salarié complète une année de service dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient, un (1) an après la signature du contrat.

ARTICLE 26**ASSURANCE-RESPONSABILITÉ**

26.01

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause du salarié et convient de n'exercer contre ce dernier, aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 27 **PRIMES**¹

- 27.01 La technicienne affectée au dépistage mammographique reçoit une prime hebdomadaire équivalente à celle établie dans la convention collective de la Centrale des professionnel-le-s de la santé.
- 27.02 Le salarié qui effectue du travail après 16 h 00, reçoit une prime de 4% du salaire hebdomadaire de base du douzième (12) échelon.
- 27.03 Le salarié qui remplace la chef-technicienne reçoit:
- a) dans les cas de remplacement lors des vacances annuelles, la prime de remplacement de la chef-technicienne sera, dès la signature de la présente convention collective, d'un montant égale à 90% de la prime de la chef technicienne.
 - b) dans tous les autres cas de remplacement de plus de trois jours consécutifs, la prime de remplacement sera de 100% de la prime de la chef-technicienne.
- 27.04 Une technicienne appelée à travailler durant la fin de semaine bénéficiera d'une prime égale à 4% du salaire pour chaque heure travaillée ou vingt dollars et quatre-vingt-treize sous (20, 93 \$) de l'heure, le plus avantageux des deux. Toutefois, les personnes salariées embauchées après la signature de la présente convention collective recevront une prime égale à 4% du salaire de base de leur échelon.

¹Quant à la prime accordée lorsque du travail est effectué lors d'un congé férié, voir article 14.04 de la présente convention collective.

ARTICLE 28**DURÉE**

28.01

La présente convention collective est valable du 2 Mars 1993 au 30 juin 1995.

Elle demeure en vigueur pendant la période de son renouvellement subordonné aux dispositions du Code du travail. La dénonciation doit se faire par écrit, par l'une ou l'autre des parties, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant son expiration, à défaut de quoi, elle se renouvellera automatiquement pour une durée d'une année et ainsi de suite d'année en année.

*plus
anné*

28.02

Les dispositions de cette convention collective devront, sauf indication contraire dans le texte, être rétroactives au 1er juillet 1992.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé

à St Jean - ce 29 ième jour du mois de Mars 1993.
sur - Rechehan

SYNDICAT

[Signature]

[Signature]

EMPLOYEUR

[Signature]

[Signature]

SALAIRE DES TECHNICIENNES EN RADIOLOGIE AU 1er JUILLET 1988

NOM	ÉCHELON	SALAIRE/HEURE
Mme Thérèse Beaulieu	12	21,57 \$
Mme Nicole Goineau - <i>chef.</i>	12	21,57 \$
Mme Yvonne Dion	12	21,57 \$
Mme Solange Girouard	12	21,57 \$
Mme Micheline Racine	11	20,89 \$
Mme Maryse Huppé	9	19,59 \$
Mme Johanne Tétreault	9	19,59 \$
Mme Nicole Gagnon	5	17,23 \$

*doit.
ne sont plus
salariée.*

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA CLINIQUE RADIOLOGIQUE DU HAUT-RICHELIEU

ET

LE SYNDICAT DES TECHNOLOGUES EN RADIOLOGIE DU QUÉBEC

Attendu que la convention collective entrera en vigueur le 29 mars 1993 et prendra fin le 30 juin 1995. Les parties (employeur-syndicat) conviennent que :

Les conditions de travail contenues dans la convention collective 1988-1991 s'appliqueront jusqu'au 28 mars 93

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St Jean-sur-Richelieu
ce 29 ième jour du mois de mars 1993.

SYNDICAT

[Signature]
[Signature]

EMPLOYEUR

[Signature]
[Signature]

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA CLINIQUE RADIOLOGIQUE DU HAUT-RICHELIEU

ET

LE SYNDICAT DES TECHNOLOGUES EN RADIOLOGIE DU QUÉBEC

L'employeur et le syndicat conviennent que:

1. Madame Nicole Goineau soit classée technicienne permanent à temps complet.
2. lorsque des rendez-vous en mammographie seront annulés en après-midi soit par insuffisance de la demande ou pour des raisons professionnelles ou techniques, l'avis à donné à Mme Nicole Goineau sera d'une semaine.

SYNDICAT




EMPLOYEUR