

06435-2

C.A.E. 7713 NO.CONV. 64352  
AFFIL. 9 NB.EMPL. 6  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 64500 63  
PERS.VIS.14 NO.ACC. M25991005  
DATE ENR.850722

HEM-19827-01

DÉPÔT

Dépôt N°: 8503099

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé **06435-2**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-25991-05</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>85-03-04</b>	<b>85-03-11</b>		<b>85-01-01</b>	<b>86-12-31</b>	<b>6</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Routiers, Brasseries, Li- queurs Douces &amp; Ouvriers de diverses Industries Local 1999 (Teamsters) Att: Gilles Laliberté 9393 rue Edison suite 200 Ville d'Anjou, Québec H1J 1T4</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Société de Gestion Immobilière S.H.Q (Immeubles Val Martin) 821-801<sup>ère</sup> Ave Chomedey, Laval, Québec H7V 3K1</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <b>06-06</b> Activité <b>7713(9)</b> Affiliation <b>10</b>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Céline Carette/ms** *cc*

Date: **85-03/18**

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE  
D'AUTRE PART

COPIE CONFORME

31 DEC. 1988

25991-05  
6435-2.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIETE DE GESTION IMMOBILIERE S.H.Q.  
IMMEUBLES VAL-MARTIN

821 - 80e Avenue,  
Chomedey, Laval, P.Q.  
H7V 3K1

885 MAR 11 14 16

D'UNE PART

ET

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES  
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES - LOCAL 1999

D'AUTRE PART

TABLE DE MATIERES

			<u>PAGE</u>
ARTICLE	1	DEFINITIONS .....	2
	2	BUT .....	2
	3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	2
	4	DROITS ET POUVOIRS DE LA DIRECTION .....	3
	5	INTERPRETATION .....	3
	6	SECURITE SYNDICALE .....	3
	7	ACTIVITES SYNDICALES .....	4
	8	PROCEDURES DE GRIEFS .....	5
	9	MESURES DISCIPLINAIRES .....	8
	10	COMITE DE SANTE ET SECURITE .....	8
	11	PROMOTION, RETROGRADATION, AFFECTATION PROVISOIRE .....	9
	12	IMPRESSION .....	10
	13	ENTENTES, AMENDEMENTS, ANNEXES .....	10
	14	CORRESPONDANCE .....	10
	15	SALAIRES .....	11
	16	HEURES DE TRAVAIL .....	11
	17	TEMPS SUPPLEMENTAIRES .....	12
	18	ANCIENNETE .....	13
	19	APPLICATION DE L'ANCIENNETE .....	14
	20	ALLOCATION D'AUTO .....	15
	21	VACANCES .....	15
	22	CONGES SOCIAUX .....	17
	23	JOURS FERIES .....	18
	24	CONGE DE MATERNITE .....	19
	25	FONCTION DE JURE .....	20
	26	REGIME DE CONGES DE MALADIE .....	20

TABLE DE MATIERES

			<u>PAGE</u>
ARTICLE	27	PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE .....	20
	28	REGIME DE RETRAITE .....	21
	29	DUREE DE LA CONVENTION .....	21

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE	1	SALAIRE DU PERSONNEL D'ENTRETIEN
	2	SALAIRE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
	3	HABILLEMENT

ARTICLE 1            DEFINITIONS

- 1.01            Le terme "Employeur" désigne la Société de Gestion Immobilière S.H.Q. (Immeubles Val-Martin).
- 1.02            Le terme "Syndicat" désigne l'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries, local 1999.
- 1.03            Le terme "Salarié" désigne tout employé couvert par l'accréditation.
- 1.04            Chaque fois que le genre masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le genre féminin si le contexte le sous-entend.

ARTICLE 2            BUT

- 2.01            Le but de cette convention est:
- a) de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre l'employeur et les salariés.
  - b) d'établir certaines règles propres à assurer l'efficacité des opérations et la protection des biens de l'employeur.
  - c) de définir des conditions de travail qui assurent le bien-être des salariés.

ARTICLE 3            RECONNAISSANCE & JURIDICTION

- 3.01            L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 19 janvier 1981 et modifié subséquemment le 3 septembre 1982 et le 28 octobre 1983 par le service du droit d'association du Ministère du Travail du Québec.
- 3.02            La présente convention s'applique à tous les salariés visés par le certificat ci-haut mentionné.

ARTICLE 3            RECONNAISSANCE & JURIDICTION (suite)

- 3.03            *Toute entente concernant les salaires et autres conditions de travail à intervenir entre l'employeur et son salarié doit être soumise à l'approbation du syndicat.*
- 3.04            *L'employeur informera le syndicat de tout changement structurel apporté dans ses façons d'opérer propre à modifier de façon importante les conditions de travail des salariés, au moins trente (30) jours à l'avance.*
- 3.05            *La création de toute nouvelle occupation concernant l'unité accréditée et la définition des conditions monétaires s'y rapportant seront soumises à l'approbation par écrit du syndicat.*

ARTICLE 4            DROITS ET POUVOIRS DE LA DIRECTION

- 4.01            *Le syndicat convient et reconnaît que l'employeur possède tous les droits et pouvoirs attachés à la gérance sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention.*

ARTICLE 5            INTERPRETATION

- 5.01            *Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble, cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement ladite clause qui sera alors considérée comme nulle et non avenue.*

ARTICLE 6            SECURITE SYNDICALE

- 6.01            *Tout salarié régi par la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du syndicat après avoir complété sa période d'essai. Il devra payer la cotisation syndicale à partir de la première paie.*
- 6.02            *L'employeur retiendra à même la paye de chaque salarié le montant des cotisations syndicales.*
- 6.03            *Le syndicat avisera l'employeur du montant des cotisations syndicales à percevoir.*

ARTICLE 6

SECURITE SYNDICALE (suite)

6.04 L'employeur fera mensuellement remise au syndicat des sommes ainsi perçues. A cette occasion, l'employeur produira une liste des salariés assujettis aux cotisations syndicales.

6.05 En cas de maladie, vacances, congés avec permission ou absences régulières, les cotisations syndicales qui n'auront pu être perçues devront être déduites lors de la première paye qui suit le retour au travail.

Le syndicat s'engage à aviser l'employeur, au moins une semaine à l'avance, de toute dérogation qu'il pourrait y avoir à l'application du présent paragraphe, en vertu de l'application de ses règlements internes (i.e.: obtention d'une carte de retrait temporaire).

6.06 a) L'employeur retiendra à même la paye de chaque salarié le montant de ses droits d'initiation et en fera remise au syndicat dans les délais indiqués au paragraphe 6.04.

b) Toutefois le syndicat sera tenu d'aviser par écrit le salarié du montant de la retenue qui sera effectuée et de la date de celle-ci. La retenue devra être faite en une seule fois.

c) De plus, le syndicat sera tenu d'aviser par écrit l'employeur de la date et du montant de la retenue et fournira également copie de la lettre d'avis envoyée au salarié.

ARTICLE 7

ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention aucune activité du syndicat ne sera permise dans les endroits où s'exercent les activités de l'employeur pendant les heures de travail, à moins de permission contraire de l'employeur.

7.02 Après avoir été avisé, l'employeur permet aux dirigeants délégués et membres du syndicat de s'absenter de façon raisonnable et sans perte de salaire durant les heures de travail pour participer à des réunions auxquelles leurs fonctions les appellent. L'employeur peut exiger que pas plus d'un salarié ne s'absente en même temps pour ces fins.

ARTICLE 7      ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 7.03      Pour fin d'application du précédent paragraphe, l'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de traitement à l'occasion de rencontres avec les autorités pour les occasions suivantes:
- 1) la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention collective: maximum un salarié;
  - 2) les discussions relatives aux griefs, mécontentes pouvant survenir entre les parties: un représentant;
  - 3) l'audition des griefs ou mécontentes par l'arbitre: les salariés ou témoins requis par l'employeur ou l'union.
- 7.04      L'employeur s'engage à accorder des permis d'absences sans perte de salaire jusqu'à concurrence du nombre total de trois (3) jours ouvrables pour la durée de la convention pour l'ensemble des salariés choisis par le syndicat et non pour chacun d'entre eux, pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telle que congrès, cours éducatifs.
- 7.05      Le syndicat indiquera à l'employeur le nom des délégués syndicaux et de leurs substituts. Le syndicat informera l'employeur de tout changement ou substitution qui se produirait.
- 7.06      L'employeur permettra au syndicat l'usage des lieux habituels d'affichage pour y annoncer les avis de réunions. Tout autre avis officiel du syndicat sera dûment signé par un délégué du syndicat et approuvé au préalable par l'employeur.
- 7.07      Les dispositions énoncées aux paragraphes 7.01 à 7.06 inclusive-ment ne s'appliquent pas en cas de grève ou de lock out.

ARTICLE 8      PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01      Aux fins du présent article, le mot grief signifie toute mécontente et/ou litige relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE GRIEF (suite)

- 8.02 Le comité de griefs du syndicat sera composé d'un (1) salarié. Le syndicat devra aviser l'employeur du nom de sa composition ainsi que de tout changement, s'il y a lieu.
- 8.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.
- 8.04 La présente convention reconnaît trois (3) sortes de griefs:
- a) GRIEF INDIVIDUEL: lorsque le grief concerne un seul salarié.
  - b) GRIEF COLLECTIF: lorsque deux (2) salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief de même nature à formuler et/ou lorsque la mésentente affecte deux (2) salariés ou plus.
  - c) GRIEF DU SYNDICAT: mésentente entre le syndicat et l'employeur: ce grief est signé par un délégué et le syndicat ou par un officier du syndicat.

- 8.05 Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

Première étape:

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre verbalement celui-ci à son supérieur afin d'en arriver à un règlement rapide. Il pourra se faire accompagner du délégué syndical ou présenter son grief seul.

Deuxième étape:

Si le supérieur ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il réfèrera son grief au syndicat qui pourra en appeler par écrit à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par l'employeur du grief par écrit du syndicat.

Troisième étape:

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'employeur, le grief pourra être soumis à l'arbitre unique.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE GRIEF (suite).

- 8.06 Chaque partie suggèrera son arbitre dans les vingt (20) jours après l'expiration de la dernière étape. Au cas de mésentente à la demande de l'une ou de l'autre des parties, le ministre du travail en nommera un d'office.
- 8.07 L'employeur et le syndicat pourront de temps à autre, de consentement mutuel, écrit, prolonger les délais prévus au présent titre.
- 8.08 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoique ce soit dans cette convention.
- 8.09 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.
- 8.10 La sentence de l'arbitre dans tous les cas lie les parties.
- 8.11 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par l'employeur et le syndicat et chaque partie défrayera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 8.12 A chacune des étapes de la procédure de règlement de griefs de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers du syndicat ou par tout représentant dûment mandaté soit par procureurs ou autres personnes autorisées par l'employeur ou le local 1999.
- 8.13 Dans la computation des délais prévus aux paragraphes qui précèdent, on ne devra pas compter les jours non ouvrables, ni les jours où le représentant de l'employeur, ou de l'union, habilité à administrer la présente convention, ne serait pas en mesure de le faire, pour des motifs de congé, maladie ou vacances.
- 8.14 Au cas où un salarié régulier se croirait injustement congédié, sa plainte sera portée en grief et sera soumise aux clauses de l'article "Règlement des Griefs" de la présente convention, à compter de la deuxième étape.

ARTICLE 9

MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Un salarié qui fait l'objet d'une réprimande, suspension, congédiement, ou de toute autre mesure disciplinaire, que ce soit verbalement ou par écrit, a droit à la présence d'un délégué syndical ou d'un officier du syndicat.
- 9.02 Quand l'employeur prend l'initiative de mesure disciplinaires envers un salarié, elle établira par écrit les motifs à l'appui de sa décision. Une copie du rapport écrit sera fournie au salarié concerné, au délégué syndical et à l'agent d'affaires du syndicat.
- 9.03 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié sera retirée et effacée après neuf (9) mois de son inscription.
- 9.04 L'employeur verra à appliquer dans les plus brefs délais les mesures disciplinaires qui s'imposent.
- 9.05 Sur demande du salarié concerné, l'employeur devra donner toutes les informations sur le dossier personnel du dit salarié.

ARTICLE 10

COMITE DE SANTE ET SECURITE

- 10.01 Les deux parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité de santé et de sécurité sera formé à cet effet. Ce comité sera composé d'un (1) représentant du syndicat et d'un (1) représentant de l'employeur.
- 10.02 Le comité de santé et de sécurité se réunit au besoin, sous réserve des règlements. Une copie des minutes des délibérations de ce comité sera remise à l'employeur et à l'agent d'affaires, de l'Union.
- 10.03 Le droit d'un travailleur de refuser d'exécuter un travail pour des motifs concernant sa santé ou sa sécurité demeure régi par les lois et règlements en vigueur.
- 10.04 Le salarié qui subit un accident de travail ne subira aucune perte de rémunération pour la journée de l'accident ou pour d'autres journées où il aura à subir des traitements intermittants après son retour.

ARTICLE 11

PROMOTION, RETROGRADATION, AFFECTATION PROVISOIRE

- 11.01 Si un salarié est provisoirement affecté par l'employeur à un poste qui comporte une rémunération supérieure à la sienne, il aura droit de recevoir une rémunération supplémentaire de \$0.45 l'heure pour la durée de son affectation.
- 11.02 Si un salarié est provisoirement affecté par l'employeur à un poste qui comporte une rémunération inférieure à sa rémunération normale, le salarié continuera de recevoir sa rémunération normale.
- 11.03 L'employeur est tenu d'afficher pendant cinq (5) jours consécutifs tout nouveau poste créé régi par l'accréditation ou tout poste vacant.
- Les salariés désireux de soumettre leur candidature doivent transmettre leur demande durant le délai d'affichage. A cet effet, le salarié signe l'avis de poste vacant.
- 11.04 Lorsque le salarié est promu à un poste supérieur au sien, il doit recevoir le titre et le salaire attaché à ce poste au moment où il entre en fonction.
- 11.05 Lorsqu'un salarié est promu, il conserve le privilège de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours suivant sa promotion et ce, aux conditions qui prévalaient avant sa promotion.
- 11.06 L'employeur peut rétrograder un salarié:
- Si le salarié avait fait l'objet d'une promotion récente, et si cette rétrogradation à son ancien poste à lieu dans les trente (30) jours qui suivent la promotion, le salarié est alors sujet aux conditions de travail et au salaire qui prévalaient avant sa promotion.
- Dans tous les autres cas, le salarié rétrogradé continue de recevoir le traitement en vigueur avant sa rétrogradation. Il n'a cependant pas droit aux augmentations de salaire tant et aussi longtemps que son nouveau poste ne lui permet pas.
- 11.07 Le départ d'un salarié de son poste ne crée pas automatiquement un poste vacant, lequel doit être identifié comme tel par l'employeur.
- 11.08 L'employeur consent à fournir une lettre de référence à un salarié qui quitte son emploi et qui en fait la demande, en autant que le dossier du salarié le justifie. Toutefois, l'application de la présente clause n'est pas assujettie à la procédure de grief.

ARTICLE 11

PROMOTION, RETROGRADATION, AFFECTATION PROVISOIRE (suite)

11.09

- a) Lorsqu'un salarié de bureau, à la demande de l'employeur, remplace d'une façon temporaire, pour une période de cinq (5) jours et plus, le titulaire d'un poste occupant une fonction supérieure, il reçoit une compensation équivalente au premier échelon de la catégorie d'emploi du salarié remplacé ou, si l'écart entre le salaire de la personne remplacée et celui du remplaçant est de moins de \$2,000.00 et au maximum \$2,000.00.
- b) L'indemnité journalière s'établit à 1/260e de la prime exprimée au paragraphe "a".

ARTICLE 12

IMPRESSION

12.01

L'employeur a la responsabilité de l'impression de la convention collective et doit en assumer les frais, et en fera remise à chaque salarié, suite à la signature de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 13

ENTENTES, AMENDEMENTS, ANNEXES

13.01

Toute entente, annexe, modification ou amendement à cette convention devra faire l'objet d'une ratification écrite par les parties.

13.02

Toute annexe ou mémoire d'entente relatif à la présente convention en fera partie intégrante.

ARTICLE 14

CORRESPONDANCE

14.01

Toute correspondance envoyée au syndicat ou à l'employeur sera considérée comme effectivement donnée pourvu qu'elle soit envoyée, par poste certifiée ou recommandée, aux adresses suivantes:

Employeur: LA SOCIÉTÉ DE GESTION IMMOBILIÈRE S.H.Q.  
(Immeubles Val-Martin)  
821, 80e Avenue,  
Chomedey, Laval, P.Q.  
H7V 3K1

Syndicat: UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DŒUCES ET  
OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES (Local 1999)  
9393, rue Edison, suite 200,  
Ville d'Anjou, P.Q.  
H1J 1T4

ARTICLE 15

SALAIRES

- 15.01 Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicable à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis aux annexes de la présente convention collective seront applicables aux salariés et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat, et jusqu'à son renouvellement.
- 15.02 Le salaire sera payable par l'employeur avant la fermeture des bureaux, le mercredi, à toutes les deux semaines, et l'employeur retiendra une semaine de salaire.

ARTICLE 16

HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 Personnel de bureau  
La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures et seront réparties du lundi au vendredi, à l'intérieur de l'horaire régulier:  
de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00
- 16.02 Personnel d'entretien  
La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38h45) réparties du lundi au vendredi:  
de 08h00 à 12h00 et de 13h15 à 17h00
- 16.03 Pause demi-journalière  
L'employeur accorde une pause de quinze (15) minutes à chaque salarié par demi-journée de travail.
- 16.04 Heures d'été  
Une entente entre les parties pourra permettre d'instaurer des horaires d'été et ce, à partir de la Fête Nationale des Québécois et jusqu'à la Fête du Travail. Cependant, l'horaire d'été ne devra en aucun temps résulter en une diminution des heures de travail.

ARTICLE 17

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Tout travail requis par l'employeur et exécuté en sus ou en dehors de la journée régulière ou de la semaine de travail, telle que définie dans la présente convention, est considéré comme du temps supplémentaire, et sera rémunéré à raison d'une fois et demie le taux du salaire régulier.
- 17.02 Tout travail requis immédiatement après une journée de travail est calculé de la manière suivante:
- avant quinze (15) minutes, le calcul s'effectue sur la base du temps réel fait;
  - après quinze (15) minutes, toute fraction de première heure équivaut à une heure;
  - après la première heure, le calcul s'effectue sur la base du temps réel fait.
- 17.03 Un salarié requis de travailler pour une période de plus de deux (2) heures au-delà du nombre d'heures normales d'une journée de travail aura droit à une période de 30 minutes payées pour prendre un repas et à une allocation de \$7.95 pour ce repas.
- 17.04 Tout salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire un dimanche ou un jour férié sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux de salaire régulier.
- 17.05 Le temps supplémentaire effectué le samedi sera rémunéré à temps et demie pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite.
- 17.06 L'employeur verra à affecter les salariées au surtemps sur une base rotative, en fonction des qualifications individuelles et des impératifs de production. Un salarié peut éviter d'effectuer du surtemps en faisant valoir des impératifs majeurs.
- 17.07 Un salarié rappelé de l'extérieur hors des heures régulières de travail, sera rémunéré selon les taux prévus au présent article, mais il aura toutefois droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de temps supplémentaires.

ARTICLE 18

ANCIENNETÉ

- 18.01 L'ancienneté d'un salarié régulier est définie par le service total et continue d'un salarié à l'emploi de l'employeur. Elle est calculée en terme d'année, mois et jour de service continu depuis la date du dernier embauchage. Un salarié est celui qui a complété sa période d'essai prévue à 18.02.
- 18.02 Un nouveau salarié sera soumis à une période d'essai, période qui est de cinq (5) mois à l'entretien et de trois (3) mois pour les employés de bureau. Durant cette période d'essai, le salarié n'a pas droit à la procédure de griefs. Après avoir complété sa période d'essai, son ancienneté rétroagit à la date d'embauche.
- 18.03 L'ancienneté continue d'être cumulée lors d'absences autorisées pour activités syndicales (art. 7), jours fériés et payés (art. 23) congés sociaux (art. 22), congé de maladie (art. 26), vacances annuelles (art. 21), congé de maternité (art. 24) accident de travail.
- Un salarié promu à un travail non couvert par l'accréditation peut réintégrer dans un délai de trente (30) jours, l'unité accréditée sans perdre ses droits d'ancienneté. Le temps accompli en dehors de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté.
- L'ancienneté est maintenue, mais non cumulée, lors des absences pour maladie et/ou maternité et maladie combinée, dont la durée totale est supérieure à vingt six (26) semaines, et lors de congés sans solde.
- 18.04 Un salarié perd toute son ancienneté et est censé avoir subi une séparation d'emploi dans les cas suivants:
- congédiement pour juste cause;
  - départ volontaire;
  - en cas de maladie ou de mise à pied pour manque de travail si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les 24 mois qui suivent la date de l'arrêt de travail;
  - si le salarié ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours qui suivent l'envoi d'un rappel par poste certifiée et/ou lettre recommandée, pourvu en cette circonstance que l'employeur lui offre au moins une (1) semaine complète de travail.
- 18.05 L'employeur affichera quatre (4) fois par année une liste de tous les salariés indiquant leur ancienneté et leur classification d'emploi, et transmettra copie de ladite liste au bureau du syndicat. Quatre (4) fois par année, l'employeur fera parvenir au bureau du syndicat une liste de tous les salariés indiquant leur numéro d'assurance sociale, leur adresse et leur numéro de téléphone.

ARTICLE 18

ANCIENNETE (suite)

- 18.06 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'entrée en service, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté.
- 18.07 L'employeur aura l'obligation d'aviser le salarié d'une mise à pied au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans le cas contraire une compensation monétaire équivalente à cinq (5) jours de paye, sera appliquée.

ARTICLE 19

APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 19.01 Pour fin d'application, l'ancienneté sera considérée comme départementale au sein de l'unité accréditée, et les départements sont ainsi identifiés:
- a) Personnel administratif
  - b) Personnel d'entretien.
- 19.02 Sauf stipulation contraire à la présente convention, l'ancienneté confère préséance au salarié dans le choix des périodes de vacances, promotion au sein de l'unité accréditée, mise à pied, réembauchage.
- 19.03 La procédure suivante sera applicable dans tous les cas de mises à pied occasionnées par un manque de travail. Avant de mettre à pied des salariés réguliers, l'employeur doit mettre à pied les salariés temporaires, et par la suite, les salariés à l'essai, à moins de compétence technique spéciale ou de qualifications particulières. Cette procédure est applicable en fonction des départements reconnus à l'article 19.01.
- 19.04 Dans les cas de promotion, mise à pied, réembauchage, le salarié ayant le plus d'ancienneté a préséance, en autant qu'il a la compétence technique et les qualifications particulières requises par le poste concerné.
- 19.05 Le salarié qui a le plus d'ancienneté a préséance dans le choix de ses deux premières semaines de vacances annuelles. Le salarié qui ne dépose pas ses demandes d'obtention de périodes de vacances dans les délais prévus ne peut plus faire valoir son droit d'ancienneté à cette fin.
- 19.06 Sans égard à l'ancienneté, l'employeur peut assigner provisoirement quelqu'un à un poste momentanément ouvert suite à des vacances, maladie, accident ou départ du salarié.

ARTICLE 20

ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 20.01 Tout salarié appelé à se servir de son automobile dans ses déplacements pour l'employeur reçoit une allocation de 0,245\$ le kilomètre, ou une allocation minimale de \$3.90 par jour.
- 20.02 Tout salarié appelé à utiliser son automobile pour transporter du matériel ou des outils (autres que les petits outils) aura une allocation supplémentaire de 0,06\$ du kilomètre.
- 20.03 Un salarié qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'Employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:
- i) une fois par année financière, le salarié peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1,600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;
- ii) à la fin d'une année financière, le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1,600 km durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de 0,03\$ du kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance d'affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.
- 20.04 Les parties conviennent, que les taux prévus à l'article 20, seront modifiés similairement aux changements apportés à la directive 5-74, du Gouvernement du Québec, relative aux frais de voyage.

ARTICLE 21

VACANCES

- 21.01 La date du 31 décembre de l'année précédente écoulée sert de fin de la période de référence pour le calcul de l'indemnité de vacances. La date d'engagement de chaque salarié, confrontée avec la date de fin de la période de référence servira à déterminer le nombre de jours de vacances auxquels un salarié a droit.

ARTICLE 21

VACANCES (suite)

- 21.02 Les vacances seront choisies et soumises à l'approbation de l'employeur au plus tard le 1er avril. Ce dernier jouit d'une période de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser les demandes faites. Une fois passé ce délai, les vacances seront immédiatement affichées et ne pourront alors être changées, à moins d'entente entre les parties ou à moins de griefs justifiés.
- 21.03 Lorsqu'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut différer l'usage de jour férié à une date ultérieure, laquelle doit recevoir l'approbation de l'employeur.
- 21.04
- a) Tout salarié qui aura accumulé moins d'un (1) an de service continu à l'emploi de l'employeur aura droit à une (1) journée de vacances par mois de travail effectué au cours de la période de référence, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables de vacances.
  - b) Tout salarié qui aura plus d'un (1) an et moins de trois (3) ans de service à l'emploi de l'employeur, aura droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances annuelles.
  - c) Tout salarié qui aura plus de trois (3) ans de service à l'emploi de l'employeur aura droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles.
- 21.05
- a) Il sera loisible à l'employeur de décréter les périodes de vacances, les deux (2) semaines de la construction pour un groupe ou la totalité des salariés. Cette décision sera rendue avant le 1er mai de l'année.
  - b) Les vacances sont prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année qui suit la période de référence, à moins d'une autorisation spéciale de l'employeur.
- Tous les salariés auront droit de prendre au moins deux (2) semaines de vacances entre la Fête Nationale des Québécois et la Fête du Travail, s'il le désire.
- 21.06 Les vacances sont non monnayables.
- 21.07 La paye de vacances sera versée au salarié avant son départ de vacances et est, payable le mercredi avant son départ pour les vacances.

ARTICLE 21

VACANCES (suite)

21.08

La rémunération versée à un (1) salarié pour la période de vacances à laquelle il a droit en vertu du présent article est égale, soit à la rémunération régulière à laquelle ce salarié aurait eu droit s'il avait travaillé, selon les horaires prévus à l'article 16, durant la période allouée, soit aux pourcentages, ci-bas indiqués, du salaire annuel gagné lors de l'année précédente se terminant le 31 décembre. La formule de rémunération qui sera la plus avantageuse pour le salarié sera celle appliquée.

<u>Période allouée</u>	<u>% du salaire gagné au cours de l'année de référence</u>
2 semaines	4%
3 semaines	6%
4 semaines	8%

21.09

L'employeur s'engage à modifier les termes de l'article 21.04 advenant modification à la hausse de sa politique.

ARTICLE 22

CONGES SOCIAUX

22.01

Tout salarié régulier a droit sans perte de salaire, aux congés suivants:

- a) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant, ou du père, ou de la mère: cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles.
- b) à l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles.
- c) à l'occasion du décès de son beau-frère, belle-soeur, parrain, marraine, neveu, nièce, grand-père, grand-mère: le jour des funérailles. (un jour de calendrier).

22.02

Dans le cas où il est nécessaire pour le salarié concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-haut mentionnée, celui-ci soumettra à l'employeur les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par l'employeur, selon les circonstances.

ARTICLE 22            CONGES SOCIAUX (suite)

- 22.03            A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un salarié permanent, un congé rémunéré de trois (3) jours sera accordé à ce salarié.
- 22.04            Le salarié temporaire ou en période d'essai aura droit aux mêmes conditions telles que décrites ci-haut mais sans rémunération.

ARTICLE 23            JOURS FERIES

- 23.01            Les jours fériés suivants seront des jours chômés et payés pour tous:

*Jour de l'An  
    Lendemain du Jour de l'An  
    Vendredi Saint  
    Lundi de Pâques  
    Fête du Dollard  
    Fête Nationale  
    Fête du Canada  
    Fête du Travail  
    Jour de l'Action de Grâce  
    24 décembre  
    Jour de Noël  
    Lendemain du Jour de Noël  
    31 décembre.*

- 23.02            Si l'un de ces jours fériés coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce congé deviendra une journée de congé flottante pouvant être prise au moment fixé après entente mutuelle.
- 23.03            La rémunération versée à un salarié pour un jour chômé et payé sera égale à celle que le salarié aurait normalement reçue pour une journée régulière de travail, soit le nombre d'heures régulières de travail prévu à l'article 16, multiplié par le taux régulier du salaire horaire.

ARTICLE 24

CONGE DE MATERNITE

- 24.01 Une employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée totale de dix-sept (17) semaines excluant la semaine de la naissance de l'enfant.
- Sous réserve de ce qui précède, le congé de maternité prévu à l'alinéa précédent doit être réparti durant la période s'étendant entre le début de la dixième (10e) semaine avant la semaine prévue de l'accouchement et la fin de la dix-septième (17e) semaine après la semaine de la naissance de l'enfant.
- 24.02 Dans le cas d'une fausse couche qui survient après les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employée a droit à un congé d'une durée totale de dix-sept (17) semaines. Dans le cas d'une fausse couche qui survient durant les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employée a droit à un congé total de six (6) semaines.
- 24.03 Sur recommandation de son médecin confirmée par certificat, l'employée enceinte peut quitter son travail avant la période prévue au paragraphe 24.01 et 24.02. De même, durant la grossesse d'une employée qui continue à travailler, l'employeur peut exiger de cette employée la production d'un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation.
- 24.04 A la fin de la période qui suit la naissance de l'enfant ou une fausse couche, laquelle période est établie par l'employée conformément aux dispositions des paragraphes 24.01 et 24.02 l'employée reprend l'emploi qu'elle occupait, après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration de l'une ou de l'autre des périodes prévues au présent paragraphe, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe 24.05 qui suit.
- 24.05 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 24.04 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, et elle est considérée comme étant absente pour cause de maladie.
- 24.06 L'employée absente en vertu du présent article ne reçoit pas de salaire et/ou de traitement durant son absence. Dans le but de recevoir un paiement tenant lieu de salaire et/ou de traitement, il lui est cependant loisible d'utiliser sa réserve de congé de maladie, le cas échéant jusqu'à épuisement des crédits accumulés à son dossier au moment de son départ.

ARTICLE 25      FONCTION DE JURE

- 25.01      *Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.*

ARTICLE 26      REGIME DE CONGES DE MALADIE

- 26.01      *Tout salarié assujetti aux présentes bénéficie d'un régime de congés de maladie.*

- 26.02      a) *L'employeur verse, au 1er janvier de chaque année, un crédit de six (6) jours et ce, pour chaque salarié.*

*Tout salarié qui entre au service de l'employeur en cours d'année bénéficie d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois à titre de crédit de congée de maladie. Ledit crédit s'acquiert de façon rétroactive dès que le salarié est confirmé à titre de salarié permanent.*

- b) *Pour toute période d'absence pour cause de maladie, l'employeur s'engage à payer la totalité du salaire du salarié pendant cette période, jusqu'à concurrence des crédits.*

- c) *Le crédit de six (6) jours est cumulable et l'employeur monnayera au 15 décembre de chaque année les jours en sus de 12.*

- d) *A la discrétion de l'employeur, un certificat médical pourrait être exigé, aux frais de l'employeur.*

ARTICLE 27      PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 27.01      *Les parties partagent les coûts d'un régime d'assurance collective, sur les objets et selon les modalités décrites aux contrats numéro 61,570 et 61,571 de la Mutuelle S.S.Q. Les modalités seront alors déterminées après entente mutuelle des parties.*

- 27.02      *Le plan d'assurance est accepté par les deux parties et tout changement ou modification à ce même plan doit être accepté par les deux parties.*

- 27.03      *L'employeur est détenteur de la police d'assurance collective que le Syndicat pourra consulter en faisant la demande au directeur.*

ARTICLE 28

REGIME DE RETRAITE

28.01

Les parties partagent les coûts d'un régime de retraite conforme à la loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec, selon les modalités décrites au règlement du régime de retraite des employés des offices municipaux d'habitation du Québec.

ARTICLE 29

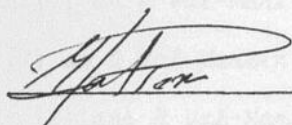
DUREE DE LA CONVENTION

29.01

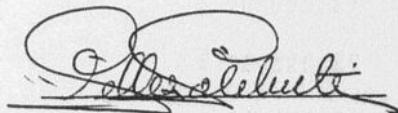
La présente convention entre en vigueur le premier janvier 1985 pour se terminer le 31 décembre 1986, avec réouverture pour les clauses à aspect monétaire le 31 décembre 1985.

En foi de quoi les parties signent

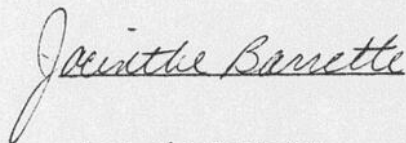
à Laval ce 4<sup>e</sup> jour de mai 1985.



Gilles Lapierre,  
Directeur Val-Martin.



Gilles Laliberté,  
Agent d'affaires,  
Local 1999.



Jacinthe Barrette,  
Représentante locale.

ANNEXE "1"

SALAIRE DU PERSONNEL D'ENTRETIEN

1985

<u>Préposé à l'entretien</u>	<u>Salaire annuel</u>
A) Moins d'un (1) an à Val-Martin	\$ 20,055.27
B) Après un (1) an à Val-Martin	\$ 20,820.89
C) Après deux (2) ans à Val-Martin	\$ 21,629.80

## ANNEXE "2"

SALAIRE DU PERSONNEL ADMINISTRATIFEMPLOYE DE BUREAU

<u>Echelon 1984</u>	<u>Echelon 1985</u>	<u>Rémunération 1984</u>	<u>Rémunération 1985</u>
1	1	\$ 15,052.00	\$ 15,550.00
2	2	\$ 15,442.00	\$ 15,950.00
3	3	\$ 15,898.00	\$ 16,425.00
4	4	\$ 16,353.00	\$ 16,895.00
5	5	\$ 16,880.00	\$ 17,440.00
6	6	\$ 17,460.00	\$ 18,040.00
7	7	\$ 18,132.00	\$ 18,730.00
8	8	\$ 18,845.00	\$ 19,470.00

\* L'employé à l'échelon 8 en 1984 a droit au paiement d'un montant forfaitaire de \$500.00 en 1985, réparti sur chacune des payes.

PREPOSE A LA LOCATION

<u>Echelon 1984</u>	<u>Echelon 1985</u>	<u>Rémunération 1984</u>	<u>Rémunération 1985</u>
1		\$ 17,062.00	
2	1	\$ 17,241.00	\$ 18,135.00
3	2	\$ 17,925.00	\$ 18,915.00
4	3	\$ 18,611.00	\$ 19,695.00
5	4	\$ 19,316.00	\$ 20,475.00
6	5	\$ 20,051.00	\$ 21,255.00
7	6	\$ 20,782.00	\$ 22,030.00
8	7	\$ 21,526.00	\$ 22,820.00
9	8	\$ 22,324.00	\$ 23,665.00
10	9	\$ 23,097.00	\$ 24,482.00
11	10	\$ 23,927.00	\$ 25,365.00
12	11	\$ 24,723.00	\$ 26,205.00

ANNEXE "3"

HABILLEMENT

L'employeur remboursera sur présentation de pièces justificatives, une paire de bottine de construction sécuritaire jusqu'à concurrence de \$50.00, et un pantalon de travail jusqu'à concurrence de \$35.00, une fois l'an, à tous les préposés à l'entretien.

LETTRE D'ENTENTE

ASSURANCE CHOMAGE

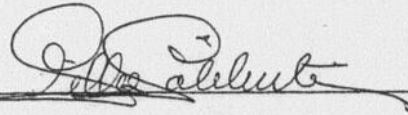
PARTAGE DE REDUCTION DE PRIME

Les parties conviennent que si la Commission d'assurance chômage du Canada autorise une réduction de prime en considération du régime de remplacement de salaire et d'assurance-collective, les 5/12 de ladite réduction sera remise aux employés.

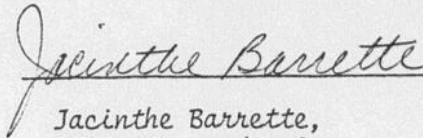
Cette remise sera effectuée annuellement, et proportionnellement aux contributions de chacun.



Gilles Lapierre,  
Immeubles Val-Martin.



Gilles Laliberté,  
Local 1999, Teamsters.



Jacinthe Barrette,  
Déléguée syndicale.



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

(M-1982701) Ref: M-25991-07  
60435-2

**DÉPÔT**

Dépôt N°:

--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25991-05
	Date	Signature	Réception	Durée		
	86-04-08	86-04-11				Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Routiers, Brasseries, Liq. Douces &amp; Ouvriers de Diverses Industries, local 1999 - Teamsters</b> Att.: M. Pierre Soucisse 9393 rue Edison, suite 200 Ville d'Anjou, Qué H1J 1T4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Société de Gestion Immobilière S.H.Q. (Immeuble Val Martin)</b> 821, 80e Avenue Chomedey (Laval) Qué H7V 3K1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>7713 (9)</u> Affiliation <u>10</u>

D'AUTRE PART

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**


**ENTENTE: Art. 17 et 18 - Annexes 11, 12 et 13**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sq	86-04-25

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

(N-19 827.01)  
(Ref: 25991-07)

25991\_05



CHANGEMENTS EFFECTIFS AU 1er JANVIER 1986 À LA

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE GESTION IMMOBILIÈRE S.H.Q.  
IMMEUBLES VAL-MARTIN

821 - 80e Avenue  
Chomedey, Laval, Qc.  
H7V 3K1

D'UNE PART

ET

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES  
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES - LOCAL 1999

D'AUTRE PART

86 AVR 11 14 09

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ARTICLE 17      TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

*Changer l'article 17.03 pour:*

- 17.03      *Un salarié requis de travailler pour une période de plus de deux (2) heures au-delà du nombre d'heures normales d'une journée de travail aura droit à une période de 30 minutes payées pour prendre un repas et à une allocation de \$8.30 pour ce repas.*

ARTICLE 28      REGIME DE RETRAITE

- 28.01      *Les parties partagent les coûts d'un régime de retraite conforme à la loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec, selon les modalités décrites au règlement du régime de retraite des employés des offices municipaux d'habitation du Québec*

**Nouveau**

*La participation de l'employé est facultative jusqu'à un maximum de 5% à laquelle l'employeur ajoute une contribution équivalente.*

ANNEXE "1"

SALAIRE DU PERSONNEL D'ENTRETIEN

1986

<u>Préposé à l'entretien</u>	<u>Salaire annuel</u>
Moins d'un an à Val-Martin	\$20,973.00
Un an à Val-Martin	21,786.00
Deux ans et plus à Val-Martin	22,620.00

ANNEXE "2"

SALAIRE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

Employé(e) de bureau

Échelon	Salaires annuel	
	1986	1985
1	\$15,798.00	\$15,550.00
2	16,272.00	15,950.00
3	16,760.00	16,425.00
4	17,262.00	16,895.00
5	17,781.00	17,440.00
6	18,315.00	18,040.00
7	18,864.00	18,730.00
8	19,429.00	19,470.00
9	20,005.00	

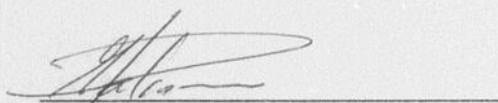
ANNEXE "3"

HABILLEMENT

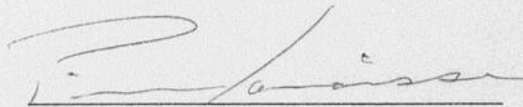
L'employeur remboursera sur présentation des pièces justificatives, une paire de bottine de sécurité jusqu'à concurrence de \$60.00, et un ensemble pantalon-chemise de travail jusqu'à concurrence de \$50.00, une fois l'an, à tous les préposés à l'entretien.

En foi de quoi les parties signent

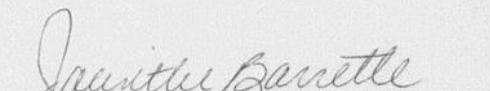
à Chomedey ce 8 avril 1986



Gilles LAPIERRE,  
Directeur Val-Martin



Pierre Soucisse,  
Agent d'affaires  
Local 1999.



Jacinthe Barrette  
Représentante locale.

06435-2

C.A.E. 7713 NO.CONV. 64352  
AFFIL. 9 NB.EMPL. 6  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 64500 63  
PERS.VIS.14 NO.ACC. M25991005  
DATE ENR.850722

HEM-19827-01

DÉPÔT

Dépôt N°: 8503099

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

06435-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25991-05
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-04		85-03-11		85-01-01	86-12-31	6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Routiers, Brasseries, Li- queurs Douces & Ouvriers de diverses Industries Local 1999 (Teamsters) Att: Gilles Laliberté 9393 rue Edison suite 200 Ville d'Anjou, Québec H1J 1T4	<input type="checkbox"/> Déposant La Société de Gestion Immobilière S.H.Q (Immeubles Val Martin) 821-801 <sup>ère</sup> Ave Chomedey, Laval, Québec H7V 3K1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>7713(9)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms <i>cc</i>	85-03/18

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970     255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE  
D'AUTRE PART

COPIE CONFORME

31 DEC. 1988

25991-05  
6435-2.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIETE DE GESTION IMMOBILIERE S.H.Q.  
IMMEUBLES VAL-MARTIN

821 - 80e Avenue,  
Chomedey, Laval, P.Q.  
H7V 3K1

885 MAR 11 14 16

D'UNE PART

ET

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES  
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES - LOCAL 1999

D'AUTRE PART

TABLE DE MATIERES

			<u>PAGE</u>
ARTICLE	1	DEFINITIONS .....	2
	2	BUT .....	2
	3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	2
	4	DROITS ET POUVOIRS DE LA DIRECTION .....	3
	5	INTERPRETATION .....	3
	6	SECURITE SYNDICALE .....	3
	7	ACTIVITES SYNDICALES .....	4
	8	PROCEDURES DE GRIEFS .....	5
	9	MESURES DISCIPLINAIRES .....	8
	10	COMITE DE SANTE ET SECURITE .....	8
	11	PROMOTION, RETROGRADATION, AFFECTATION PROVISOIRE .....	9
	12	IMPRESSION .....	10
	13	ENTENTES, AMENDEMENTS, ANNEXES .....	10
	14	CORRESPONDANCE .....	10
	15	SALAIRES .....	11
	16	HEURES DE TRAVAIL .....	11
	17	TEMPS SUPPLEMENTAIRES .....	12
	18	ANCIENNETE .....	13
	19	APPLICATION DE L'ANCIENNETE .....	14
	20	ALLOCATION D'AUTO .....	15
	21	VACANCES .....	15
	22	CONGES SOCIAUX .....	17
	23	JOURS FERIES .....	18
	24	CONGE DE MATERNITE .....	19
	25	FONCTION DE JURE .....	20
	26	REGIME DE CONGES DE MALADIE .....	20

TABLE DE MATIERES

			<u>PAGE</u>
ARTICLE	27	PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE .....	20
	28	REGIME DE RETRAITE .....	21
	29	DUREE DE LA CONVENTION .....	21

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE	1	SALAIRE DU PERSONNEL D'ENTRETIEN
	2	SALAIRE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
	3	HABILLEMENT

ARTICLE 1            DEFINITIONS

- 1.01            Le terme "Employeur" désigne la Société de Gestion Immobilière S.H.Q. (Immeubles Val-Martin).
- 1.02            Le terme "Syndicat" désigne l'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries, local 1999.
- 1.03            Le terme "Salarié" désigne tout employé couvert par l'accréditation.
- 1.04            Chaque fois que le genre masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le genre féminin si le contexte le sous-entend.

ARTICLE 2            BUT

- 2.01            Le but de cette convention est:
- a) de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre l'employeur et les salariés.
  - b) d'établir certaines règles propres à assurer l'efficacité des opérations et la protection des biens de l'employeur.
  - c) de définir des conditions de travail qui assurent le bien-être des salariés.

ARTICLE 3            RECONNAISSANCE & JURIDICTION

- 3.01            L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 19 janvier 1981 et modifié subséquemment le 3 septembre 1982 et le 28 octobre 1983 par le service du droit d'association du Ministère du Travail du Québec.
- 3.02            La présente convention s'applique à tous les salariés visés par le certificat ci-haut mentionné.

ARTICLE 3            RECONNAISSANCE & JURIDICTION (suite)

- 3.03            *Toute entente concernant les salaires et autres conditions de travail à intervenir entre l'employeur et son salarié doit être soumise à l'approbation du syndicat.*
- 3.04            *L'employeur informera le syndicat de tout changement structurel apporté dans ses façons d'opérer propre à modifier de façon importante les conditions de travail des salariés, au moins trente (30) jours à l'avance.*
- 3.05            *La création de toute nouvelle occupation concernant l'unité accréditée et la définition des conditions monétaires s'y rapportant seront soumises à l'approbation par écrit du syndicat.*

ARTICLE 4            DROITS ET POUVOIRS DE LA DIRECTION

- 4.01            *Le syndicat convient et reconnaît que l'employeur possède tous les droits et pouvoirs attachés à la gérance sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention.*

ARTICLE 5            INTERPRETATION

- 5.01            *Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble, cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement ladite clause qui sera alors considérée comme nulle et non avenue.*

ARTICLE 6            SECURITE SYNDICALE

- 6.01            *Tout salarié régi par la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du syndicat après avoir complété sa période d'essai. Il devra payer la cotisation syndicale à partir de la première paie.*
- 6.02            *L'employeur retiendra à même la paye de chaque salarié le montant des cotisations syndicales.*
- 6.03            *Le syndicat avisera l'employeur du montant des cotisations syndicales à percevoir.*

ARTICLE 6

SECURITE SYNDICALE (suite)

6.04 L'employeur fera mensuellement remise au syndicat des sommes ainsi perçues. A cette occasion, l'employeur produira une liste des salariés assujettis aux cotisations syndicales.

6.05 En cas de maladie, vacances, congés avec permission ou absences régulières, les cotisations syndicales qui n'auront pu être perçues devront être déduites lors de la première paye qui suit le retour au travail.

Le syndicat s'engage à aviser l'employeur, au moins une semaine à l'avance, de toute dérogation qu'il pourrait y avoir à l'application du présent paragraphe, en vertu de l'application de ses règlements internes (i.e.: obtention d'une carte de retrait temporaire).

6.06 a) L'employeur retiendra à même la paye de chaque salarié le montant de ses droits d'initiation et en fera remise au syndicat dans les délais indiqués au paragraphe 6.04.

b) Toutefois le syndicat sera tenu d'aviser par écrit le salarié du montant de la retenue qui sera effectuée et de la date de celle-ci. La retenue devra être faite en une seule fois.

c) De plus, le syndicat sera tenu d'aviser par écrit l'employeur de la date et du montant de la retenue et fournira également copie de la lettre d'avis envoyée au salarié.

ARTICLE 7

ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention aucune activité du syndicat ne sera permise dans les endroits où s'exercent les activités de l'employeur pendant les heures de travail, à moins de permission contraire de l'employeur.

7.02 Après avoir été avisé, l'employeur permet aux dirigeants délégués et membres du syndicat de s'absenter de façon raisonnable et sans perte de salaire durant les heures de travail pour participer à des réunions auxquelles leurs fonctions les appellent. L'employeur peut exiger que pas plus d'un salarié ne s'absente en même temps pour ces fins.

ARTICLE 7      ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 7.03      Pour fin d'application du précédent paragraphe, l'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de traitement à l'occasion de rencontres avec les autorités pour les occasions suivantes:
- 1) la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention collective: maximum un salarié;
  - 2) les discussions relatives aux griefs, mécontentes pouvant survenir entre les parties: un représentant;
  - 3) l'audition des griefs ou mécontentes par l'arbitre: les salariés ou témoins requis par l'employeur ou l'union.
- 7.04      L'employeur s'engage à accorder des permis d'absences sans perte de salaire jusqu'à concurrence du nombre total de trois (3) jours ouvrables pour la durée de la convention pour l'ensemble des salariés choisis par le syndicat et non pour chacun d'entre eux, pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telle que congrès, cours éducatifs.
- 7.05      Le syndicat indiquera à l'employeur le nom des délégués syndicaux et de leurs substituts. Le syndicat informera l'employeur de tout changement ou substitution qui se produirait.
- 7.06      L'employeur permettra au syndicat l'usage des lieux habituels d'affichage pour y annoncer les avis de réunions. Tout autre avis officiel du syndicat sera dûment signé par un délégué du syndicat et approuvé au préalable par l'employeur.
- 7.07      Les dispositions énoncées aux paragraphes 7.01 à 7.06 inclusive-ment ne s'appliquent pas en cas de grève ou de lock out.

ARTICLE 8      PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01      Aux fins du présent article, le mot grief signifie toute mécontente et/ou litige relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE GRIEF (suite)

- 8.02 Le comité de griefs du syndicat sera composé d'un (1) salarié. Le syndicat devra aviser l'employeur du nom de sa composition ainsi que de tout changement, s'il y a lieu.
- 8.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.
- 8.04 La présente convention reconnaît trois (3) sortes de griefs:
- a) GRIEF INDIVIDUEL: lorsque le grief concerne un seul salarié.
  - b) GRIEF COLLECTIF: lorsque deux (2) salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief de même nature à formuler et/ou lorsque la mésentente affecte deux (2) salariés ou plus.
  - c) GRIEF DU SYNDICAT: mésentente entre le syndicat et l'employeur: ce grief est signé par un délégué et le syndicat ou par un officier du syndicat.

- 8.05 Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

Première étape:

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre verbalement celui-ci à son supérieur afin d'en arriver à un règlement rapide. Il pourra se faire accompagner du délégué syndical ou présenter son grief seul.

Deuxième étape:

Si le supérieur ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il réfèrera son grief au syndicat qui pourra en appeler par écrit à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par l'employeur du grief par écrit du syndicat.

Troisième étape:

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'employeur, le grief pourra être soumis à l'arbitre unique.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE GRIEF (suite).

- 8.06 Chaque partie suggèrera son arbitre dans les vingt (20) jours après l'expiration de la dernière étape. Au cas de mésentente à la demande de l'une ou de l'autre des parties, le ministre du travail en nommera un d'office.
- 8.07 L'employeur et le syndicat pourront de temps à autre, de consentement mutuel, écrit, prolonger les délais prévus au présent titre.
- 8.08 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoique ce soit dans cette convention.
- 8.09 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.
- 8.10 La sentence de l'arbitre dans tous les cas lie les parties.
- 8.11 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par l'employeur et le syndicat et chaque partie défrayera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 8.12 A chacune des étapes de la procédure de règlement de griefs de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers du syndicat ou par tout représentant dûment mandaté soit par procureurs ou autres personnes autorisées par l'employeur ou le local 1999.
- 8.13 Dans la computation des délais prévus aux paragraphes qui précèdent, on ne devra pas compter les jours non ouvrables, ni les jours où le représentant de l'employeur, ou de l'union, habilité à administrer la présente convention, ne serait pas en mesure de le faire, pour des motifs de congé, maladie ou vacances.
- 8.14 Au cas où un salarié régulier se croirait injustement congédié, sa plainte sera portée en grief et sera soumise aux clauses de l'article "Règlement des Griefs" de la présente convention, à compter de la deuxième étape.

ARTICLE 9

MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Un salarié qui fait l'objet d'une réprimande, suspension, congédiement, ou de toute autre mesure disciplinaire, que ce soit verbalement ou par écrit, a droit à la présence d'un délégué syndical ou d'un officier du syndicat.
- 9.02 Quand l'employeur prend l'initiative de mesure disciplinaires envers un salarié, elle établira par écrit les motifs à l'appui de sa décision. Une copie du rapport écrit sera fournie au salarié concerné, au délégué syndical et à l'agent d'affaires du syndicat.
- 9.03 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié sera retirée et effacée après neuf (9) mois de son inscription.
- 9.04 L'employeur verra à appliquer dans les plus brefs délais les mesures disciplinaires qui s'imposent.
- 9.05 Sur demande du salarié concerné, l'employeur devra donner toutes les informations sur le dossier personnel du dit salarié.

ARTICLE 10

COMITE DE SANTE ET SECURITE

- 10.01 Les deux parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité de santé et de sécurité sera formé à cet effet. Ce comité sera composé d'un (1) représentant du syndicat et d'un (1) représentant de l'employeur.
- 10.02 Le comité de santé et de sécurité se réunit au besoin, sous réserve des règlements. Une copie des minutes des délibérations de ce comité sera remise à l'employeur et à l'agent d'affaires, de l'Union.
- 10.03 Le droit d'un travailleur de refuser d'exécuter un travail pour des motifs concernant sa santé ou sa sécurité demeure régi par les lois et règlements en vigueur.
- 10.04 Le salarié qui subit un accident de travail ne subira aucune perte de rémunération pour la journée de l'accident ou pour d'autres journées où il aura à subir des traitements intermittants après son retour.

ARTICLE 11

PROMOTION, RETROGRADATION, AFFECTATION PROVISOIRE

- 11.01 Si un salarié est provisoirement affecté par l'employeur à un poste qui comporte une rémunération supérieure à la sienne, il aura droit de recevoir une rémunération supplémentaire de \$0.45 l'heure pour la durée de son affectation.
- 11.02 Si un salarié est provisoirement affecté par l'employeur à un poste qui comporte une rémunération inférieure à sa rémunération normale, le salarié continuera de recevoir sa rémunération normale.
- 11.03 L'employeur est tenu d'afficher pendant cinq (5) jours consécutifs tout nouveau poste créé régi par l'accréditation ou tout poste vacant.
- Les salariés désireux de soumettre leur candidature doivent transmettre leur demande durant le délai d'affichage. A cet effet, le salarié signe l'avis de poste vacant.
- 11.04 Lorsque le salarié est promu à un poste supérieur au sien, il doit recevoir le titre et le salaire attaché à ce poste au moment où il entre en fonction.
- 11.05 Lorsqu'un salarié est promu, il conserve le privilège de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours suivant sa promotion et ce, aux conditions qui prévalaient avant sa promotion.
- 11.06 L'employeur peut rétrograder un salarié:
- Si le salarié avait fait l'objet d'une promotion récente, et si cette rétrogradation à son ancien poste à lieu dans les trente (30) jours qui suivent la promotion, le salarié est alors sujet aux conditions de travail et au salaire qui prévalaient avant sa promotion.
- Dans tous les autres cas, le salarié rétrogradé continue de recevoir le traitement en vigueur avant sa rétrogradation. Il n'a cependant pas droit aux augmentations de salaire tant et aussi longtemps que son nouveau poste ne lui permet pas.
- 11.07 Le départ d'un salarié de son poste ne crée pas automatiquement un poste vacant, lequel doit être identifié comme tel par l'employeur.
- 11.08 L'employeur consent à fournir une lettre de référence à un salarié qui quitte son emploi et qui en fait la demande, en autant que le dossier du salarié le justifie. Toutefois, l'application de la présente clause n'est pas assujettie à la procédure de grief.

ARTICLE 11

PROMOTION, RETROGRADATION, AFFECTATION PROVISOIRE (suite)

11.09

- a) Lorsqu'un salarié de bureau, à la demande de l'employeur, remplace d'une façon temporaire, pour une période de cinq (5) jours et plus, le titulaire d'un poste occupant une fonction supérieure, il reçoit une compensation équivalente au premier échelon de la catégorie d'emploi du salarié remplacé ou, si l'écart entre le salaire de la personne remplacée et celui du remplaçant est de moins de \$2,000.00 et au maximum \$2,000.00.
- b) L'indemnité journalière s'établit à 1/260e de la prime exprimée au paragraphe "a".

ARTICLE 12

IMPRESSION

12.01

L'employeur a la responsabilité de l'impression de la convention collective et doit en assumer les frais, et en fera remise à chaque salarié, suite à la signature de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 13

ENTENTES, AMENDEMENTS, ANNEXES

13.01

Toute entente, annexe, modification ou amendement à cette convention devra faire l'objet d'une ratification écrite par les parties.

13.02

Toute annexe ou mémoire d'entente relatif à la présente convention en fera partie intégrante.

ARTICLE 14

CORRESPONDANCE

14.01

Toute correspondance envoyée au syndicat ou à l'employeur sera considérée comme effectivement donnée pourvu qu'elle soit envoyée, par poste certifiée ou recommandée, aux adresses suivantes:

Employeur: LA SOCIÉTÉ DE GESTION IMMOBILIÈRE S.H.Q.  
(Immeubles Val-Martin)  
821, 80e Avenue,  
Chomedey, Laval, P.Q.  
H7V 3K1

Syndicat: UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DŒUCES ET  
OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES (Local 1999)  
9393, rue Edison, suite 200,  
Ville d'Anjou, P.Q.  
H1J 1T4

ARTICLE 15

SALAIRES

- 15.01 Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicable à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis aux annexes de la présente convention collective seront applicables aux salariés et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat, et jusqu'à son renouvellement.
- 15.02 Le salaire sera payable par l'employeur avant la fermeture des bureaux, le mercredi, à toutes les deux semaines, et l'employeur retiendra une semaine de salaire.

ARTICLE 16

HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 Personnel de bureau  
La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures et seront réparties du lundi au vendredi, à l'intérieur de l'horaire régulier:  
de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00
- 16.02 Personnel d'entretien  
La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38h45) réparties du lundi au vendredi:  
de 08h00 à 12h00 et de 13h15 à 17h00
- 16.03 Pause demi-journalière  
L'employeur accorde une pause de quinze (15) minutes à chaque salarié par demi-journée de travail.
- 16.04 Heures d'été  
Une entente entre les parties pourra permettre d'instaurer des horaires d'été et ce, à partir de la Fête Nationale des Québécois et jusqu'à la Fête du Travail. Cependant, l'horaire d'été ne devra en aucun temps résulter en une diminution des heures de travail.

ARTICLE 17

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Tout travail requis par l'employeur et exécuté en sus ou en dehors de la journée régulière ou de la semaine de travail, telle que définie dans la présente convention, est considéré comme du temps supplémentaire, et sera rémunéré à raison d'une fois et demie le taux du salaire régulier.
- 17.02 Tout travail requis immédiatement après une journée de travail est calculé de la manière suivante:
- avant quinze (15) minutes, le calcul s'effectue sur la base du temps réel fait;
  - après quinze (15) minutes, toute fraction de première heure équivaut à une heure;
  - après la première heure, le calcul s'effectue sur la base du temps réel fait.
- 17.03 Un salarié requis de travailler pour une période de plus de deux (2) heures au-delà du nombre d'heures normales d'une journée de travail aura droit à une période de 30 minutes payées pour prendre un repas et à une allocation de \$7.95 pour ce repas.
- 17.04 Tout salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire un dimanche ou un jour férié sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux de salaire régulier.
- 17.05 Le temps supplémentaire effectué le samedi sera rémunéré à temps et demie pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite.
- 17.06 L'employeur verra à affecter les salariées au surtemps sur une base rotative, en fonction des qualifications individuelles et des impératifs de production. Un salarié peut éviter d'effectuer du surtemps en faisant valoir des impératifs majeurs.
- 17.07 Un salarié rappelé de l'extérieur hors des heures régulières de travail, sera rémunéré selon les taux prévus au présent article, mais il aura toutefois droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de temps supplémentaires.

ARTICLE 18

ANCIENNETÉ

- 18.01 L'ancienneté d'un salarié régulier est définie par le service total et continue d'un salarié à l'emploi de l'employeur. Elle est calculée en terme d'année, mois et jour de service continu depuis la date du dernier embauchage. Un salarié est celui qui a complété sa période d'essai prévue à 18.02.
- 18.02 Un nouveau salarié sera soumis à une période d'essai, période qui est de cinq (5) mois à l'entretien et de trois (3) mois pour les employés de bureau. Durant cette période d'essai, le salarié n'a pas droit à la procédure de griefs. Après avoir complété sa période d'essai, son ancienneté rétroagit à la date d'embauche.
- 18.03 L'ancienneté continue d'être cumulée lors d'absences autorisées pour activités syndicales (art. 7); jours fériés et payés (art. 23) congés sociaux (art. 22), congé de maladie (art. 26), vacances annuelles (art. 21), congé de maternité (art. 24) accident de travail.
- Un salarié promu à un travail non couvert par l'accréditation peut réintégrer dans un délai de trente (30) jours, l'unité accréditée sans perdre ses droits d'ancienneté. Le temps accompli en dehors de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté.
- L'ancienneté est maintenue, mais non cumulée, lors des absences pour maladie et/ou maternité et maladie combinée, dont la durée totale est supérieure à vingt six (26) semaines, et lors de congés sans solde.
- 18.04 Un salarié perd toute son ancienneté et est censé avoir subi une séparation d'emploi dans les cas suivants:
- congédiement pour juste cause;
  - départ volontaire;
  - en cas de maladie ou de mise à pied pour manque de travail si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les 24 mois qui suivent la date de l'arrêt de travail;
  - si le salarié ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours qui suivent l'envoi d'un rappel par poste certifiée et/ou lettre recommandée, pourvu en cette circonstance que l'employeur lui offre au moins une (1) semaine complète de travail.
- 18.05 L'employeur affichera quatre (4) fois par année une liste de tous les salariés indiquant leur ancienneté et leur classification d'emploi, et transmettra copie de ladite liste au bureau du syndicat. Quatre (4) fois par année, l'employeur fera parvenir au bureau du syndicat une liste de tous les salariés indiquant leur numéro d'assurance sociale, leur adresse et leur numéro de téléphone.

ARTICLE 18

ANCIENNETE (suite)

- 18.06 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'entrée en service, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté.
- 18.07 L'employeur aura l'obligation d'aviser le salarié d'une mise à pied au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans le cas contraire une compensation monétaire équivalente à cinq (5) jours de paye, sera appliquée.

ARTICLE 19

APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 19.01 Pour fin d'application, l'ancienneté sera considérée comme départementale au sein de l'unité accréditée, et les départements sont ainsi identifiés:
- a) Personnel administratif
  - b) Personnel d'entretien.
- 19.02 Sauf stipulation contraire à la présente convention, l'ancienneté confère préséance au salarié dans le choix des périodes de vacances, promotion au sein de l'unité accréditée, mise à pied, réembauchage.
- 19.03 La procédure suivante sera applicable dans tous les cas de mises à pied occasionnées par un manque de travail. Avant de mettre à pied des salariés réguliers, l'employeur doit mettre à pied les salariés temporaires, et par la suite, les salariés à l'essai, à moins de compétence technique spéciale ou de qualifications particulières. Cette procédure est applicable en fonction des départements reconnus à l'article 19.01.
- 19.04 Dans les cas de promotion, mise à pied, réembauchage, le salarié ayant le plus d'ancienneté a préséance, en autant qu'il a la compétence technique et les qualifications particulières requises par le poste concerné.
- 19.05 Le salarié qui a le plus d'ancienneté a préséance dans le choix de ses deux premières semaines de vacances annuelles. Le salarié qui ne dépose pas ses demandes d'obtention de périodes de vacances dans les délais prévus ne peut plus faire valoir son droit d'ancienneté à cette fin.
- 19.06 Sans égard à l'ancienneté, l'employeur peut assigner provisoirement quelqu'un à un poste momentanément ouvert suite à des vacances, maladie, accident ou départ du salarié.

ARTICLE 20

ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 20.01 Tout salarié appelé à se servir de son automobile dans ses déplacements pour l'employeur reçoit une allocation de 0,245\$ le kilomètre, ou une allocation minimale de \$3.90 par jour.
- 20.02 Tout salarié appelé à utiliser son automobile pour transporter du matériel ou des outils (autres que les petits outils) aura une allocation supplémentaire de 0,06\$ du kilomètre.
- 20.03 Un salarié qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'Employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:
- i) une fois par année financière, le salarié peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1,600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;
- ii) à la fin d'une année financière, le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1,600 km durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de 0,03\$ du kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance d'affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.
- 20.04 Les parties conviennent, que les taux prévus à l'article 20, seront modifiés similairement aux changements apportés à la directive 5-74, du Gouvernement du Québec, relative aux frais de voyage.

ARTICLE 21

VACANCES

- 21.01 La date du 31 décembre de l'année précédente écoulée sert de fin de la période de référence pour le calcul de l'indemnité de vacances. La date d'engagement de chaque salarié, confrontée avec la date de fin de la période de référence servira à déterminer le nombre de jours de vacances auxquels un salarié a droit.

ARTICLE 21

VACANCES (suite)

- 21.02 Les vacances seront choisies et soumises à l'approbation de l'employeur au plus tard le 1er avril. Ce dernier jouit d'une période de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser les demandes faites. Une fois passé ce délai, les vacances seront immédiatement affichées et ne pourront alors être changées, à moins d'entente entre les parties ou à moins de griefs justifiés.
- 21.03 Lorsqu'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut différer l'usage de jour férié à une date ultérieure, laquelle doit recevoir l'approbation de l'employeur.
- 21.04
- a) Tout salarié qui aura accumulé moins d'un (1) an de service continu à l'emploi de l'employeur aura droit à une (1) journée de vacances par mois de travail effectué au cours de la période de référence, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables de vacances.
  - b) Tout salarié qui aura plus d'un (1) an et moins de trois (3) ans de service à l'emploi de l'employeur, aura droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances annuelles.
  - c) Tout salarié qui aura plus de trois (3) ans de service à l'emploi de l'employeur aura droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles.
- 21.05
- a) Il sera loisible à l'employeur de décréter les périodes de vacances, les deux (2) semaines de la construction pour un groupe ou la totalité des salariés. Cette décision sera rendue avant le 1er mai de l'année.
  - b) Les vacances sont prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année qui suit la période de référence, à moins d'une autorisation spéciale de l'employeur.
- Tous les salariés auront droit de prendre au moins deux (2) semaines de vacances entre la Fête Nationale des Québécois et la Fête du Travail, s'il le désire.
- 21.06 Les vacances sont non monnayables.
- 21.07 La paye de vacances sera versée au salarié avant son départ de vacances et est, payable le mercredi avant son départ pour les vacances.

ARTICLE 21

VACANCES (suite)

21.08

La rémunération versée à un (1) salarié pour la période de vacances à laquelle il a droit en vertu du présent article est égale, soit à la rémunération régulière à laquelle ce salarié aurait eu droit s'il avait travaillé, selon les horaires prévus à l'article 16, durant la période allouée, soit aux pourcentages, ci-bas indiqués, du salaire annuel gagné lors de l'année précédente se terminant le 31 décembre. La formule de rémunération qui sera la plus avantageuse pour le salarié sera celle appliquée.

<u>Période allouée</u>	<u>% du salaire gagné au cours de l'année de référence</u>
2 semaines	4%
3 semaines	6%
4 semaines	8%

21.09

L'employeur s'engage à modifier les termes de l'article 21.04 advenant modification à la hausse de sa politique.

ARTICLE 22

CONGES SOCIAUX

22.01

Tout salarié régulier a droit sans perte de salaire, aux congés suivants:

- a) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant, ou du père, ou de la mère: cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles.
- b) à l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles.
- c) à l'occasion du décès de son beau-frère, belle-soeur, parrain, marraine, neveu, nièce, grand-père, grand-mère: le jour des funérailles. (un jour de calendrier).

22.02

Dans le cas où il est nécessaire pour le salarié concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-haut mentionnée, celui-ci soumettra à l'employeur les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par l'employeur, selon les circonstances.

ARTICLE 22            CONGES SOCIAUX (suite)

- 22.03            A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un salarié permanent, un congé rémunéré de trois (3) jours sera accordé à ce salarié.
- 22.04            Le salarié temporaire ou en période d'essai aura droit aux mêmes conditions telles que décrites ci-haut mais sans rémunération.

ARTICLE 23            JOURS FERIES

- 23.01            Les jours fériés suivants seront des jours chômés et payés pour tous:

*Jour de l'An  
    Lendemain du Jour de l'An  
    Vendredi Saint  
    Lundi de Pâques  
    Fête du Dollard  
    Fête Nationale  
    Fête du Canada  
    Fête du Travail  
    Jour de l'Action de Grâce  
    24 décembre  
    Jour de Noël  
    Lendemain du Jour de Noël  
    31 décembre.*

- 23.02            Si l'un de ces jours fériés coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce congé deviendra une journée de congé flottante pouvant être prise au moment fixé après entente mutuelle.
- 23.03            La rémunération versée à un salarié pour un jour chômé et payé sera égale à celle que le salarié aurait normalement reçue pour une journée régulière de travail, soit le nombre d'heures régulières de travail prévu à l'article 16, multiplié par le taux régulier du salaire horaire.

ARTICLE 24

CONGE DE MATERNITE

- 24.01 Une employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée totale de dix-sept (17) semaines excluant la semaine de la naissance de l'enfant.
- Sous réserve de ce qui précède, le congé de maternité prévu à l'alinéa précédent doit être réparti durant la période s'étendant entre le début de la dixième (10e) semaine avant la semaine prévue de l'accouchement et la fin de la dix-septième (17e) semaine après la semaine de la naissance de l'enfant.
- 24.02 Dans le cas d'une fausse couche qui survient après les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employée a droit à un congé d'une durée totale de dix-sept (17) semaines. Dans le cas d'une fausse couche qui survient durant les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, l'employée a droit à un congé total de six (6) semaines.
- 24.03 Sur recommandation de son médecin confirmée par certificat, l'employée enceinte peut quitter son travail avant la période prévue au paragraphe 24.01 et 24.02. De même, durant la grossesse d'une employée qui continue à travailler, l'employeur peut exiger de cette employée la production d'un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation.
- 24.04 A la fin de la période qui suit la naissance de l'enfant ou une fausse couche, laquelle période est établie par l'employée conformément aux dispositions des paragraphes 24.01 et 24.02 l'employée reprend l'emploi qu'elle occupait, après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration de l'une ou de l'autre des périodes prévues au présent paragraphe, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe 24.05 qui suit.
- 24.05 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 24.04 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, et elle est considérée comme étant absente pour cause de maladie.
- 24.06 L'employée absente en vertu du présent article ne reçoit pas de salaire et/ou de traitement durant son absence. Dans le but de recevoir un paiement tenant lieu de salaire et/ou de traitement, il lui est cependant loisible d'utiliser sa réserve de congé de maladie, le cas échéant jusqu'à épuisement des crédits accumulés à son dossier au moment de son départ.

ARTICLE 25      FONCTION DE JURE

- 25.01      *Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.*

ARTICLE 26      REGIME DE CONGES DE MALADIE

- 26.01      *Tout salarié assujetti aux présentes bénéficie d'un régime de congés de maladie.*

- 26.02      a) *L'employeur verse, au 1er janvier de chaque année, un crédit de six (6) jours et ce, pour chaque salarié.*

*Tout salarié qui entre au service de l'employeur en cours d'année bénéficie d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois à titre de crédit de congée de maladie. Ledit crédit s'acquiert de façon rétroactive dès que le salarié est confirmé à titre de salarié permanent.*

- b) *Pour toute période d'absence pour cause de maladie, l'employeur s'engage à payer la totalité du salaire du salarié pendant cette période, jusqu'à concurrence des crédits.*

- c) *Le crédit de six (6) jours est cumulable et l'employeur monnayera au 15 décembre de chaque année les jours en sus de 12.*

- d) *A la discrétion de l'employeur, un certificat médical pourrait être exigé, aux frais de l'employeur.*

ARTICLE 27      PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 27.01      *Les parties partagent les coûts d'un régime d'assurance collective, sur les objets et selon les modalités décrites aux contrats numéro 61,570 et 61,571 de la Mutuelle S.S.Q. Les modalités seront alors déterminées après entente mutuelle des parties.*

- 27.02      *Le plan d'assurance est accepté par les deux parties et tout changement ou modification à ce même plan doit être accepté par les deux parties.*

- 27.03      *L'employeur est détenteur de la police d'assurance collective que le Syndicat pourra consulter en faisant la demande au directeur.*

ARTICLE 28

REGIME DE RETRAITE

28.01

Les parties partagent les coûts d'un régime de retraite conforme à la loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec, selon les modalités décrites au règlement du régime de retraite des employés des offices municipaux d'habitation du Québec.

ARTICLE 29

DUREE DE LA CONVENTION

29.01

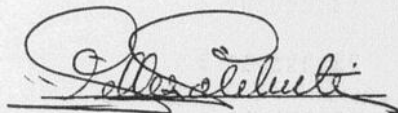
La présente convention entre en vigueur le premier janvier 1985 pour se terminer le 31 décembre 1986, avec réouverture pour les clauses à aspect monétaire le 31 décembre 1985.

En foi de quoi les parties signent

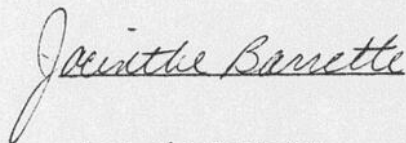
à Laval ce 4<sup>e</sup> jour de mai 1985.



Gilles Lapierre,  
Directeur Val-Martin.



Gilles Laliberté,  
Agent d'affaires,  
Local 1999.



Jacinthe Barrette,  
Représentante locale.

ANNEXE "1"

SALAIRE DU PERSONNEL D'ENTRETIEN

1985

<u>Préposé à l'entretien</u>	<u>Salaire annuel</u>
A) Moins d'un (1) an à Val-Martin	\$ 20,055.27
B) Après un (1) an à Val-Martin	\$ 20,820.89
C) Après deux (2) ans à Val-Martin	\$ 21,629.80

## ANNEXE "2"

SALAIRE DU PERSONNEL ADMINISTRATIFEMPLOYE DE BUREAU

<u>Echelon 1984</u>	<u>Echelon 1985</u>	<u>Rémunération 1984</u>	<u>Rémunération 1985</u>
1	1	\$ 15,052.00	\$ 15,550.00
2	2	\$ 15,442.00	\$ 15,950.00
3	3	\$ 15,898.00	\$ 16,425.00
4	4	\$ 16,353.00	\$ 16,895.00
5	5	\$ 16,880.00	\$ 17,440.00
6	6	\$ 17,460.00	\$ 18,040.00
7	7	\$ 18,132.00	\$ 18,730.00
8	8	\$ 18,845.00	\$ 19,470.00

\* L'employé à l'échelon 8 en 1984 a droit au paiement d'un montant forfaitaire de \$500.00 en 1985, réparti sur chacune des payes.

PREPOSE A LA LOCATION

<u>Echelon 1984</u>	<u>Echelon 1985</u>	<u>Rémunération 1984</u>	<u>Rémunération 1985</u>
1		\$ 17,062.00	
2	1	\$ 17,241.00	\$ 18,135.00
3	2	\$ 17,925.00	\$ 18,915.00
4	3	\$ 18,611.00	\$ 19,695.00
5	4	\$ 19,316.00	\$ 20,475.00
6	5	\$ 20,051.00	\$ 21,255.00
7	6	\$ 20,782.00	\$ 22,030.00
8	7	\$ 21,526.00	\$ 22,820.00
9	8	\$ 22,324.00	\$ 23,665.00
10	9	\$ 23,097.00	\$ 24,482.00
11	10	\$ 23,927.00	\$ 25,365.00
12	11	\$ 24,723.00	\$ 26,205.00

ANNEXE "3"

HABILLEMENT

L'employeur remboursera sur présentation de pièces justificatives, une paire de bottine de construction sécuritaire jusqu'à concurrence de \$50.00, et un pantalon de travail jusqu'à concurrence de \$35.00, une fois l'an, à tous les préposés à l'entretien.

LETTRE D'ENTENTE

ASSURANCE CHOMAGE

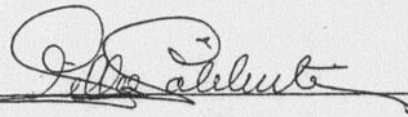
PARTAGE DE REDUCTION DE PRIME

Les parties conviennent que si la Commission d'assurance chômage du Canada autorise une réduction de prime en considération du régime de remplacement de salaire et d'assurance-collective, les 5/12 de ladite réduction sera remise aux employés.

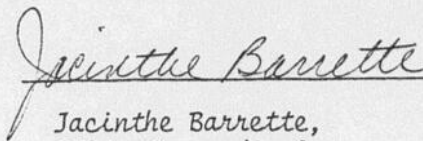
Cette remise sera effectuée annuellement, et proportionnellement aux contributions de chacun.



Gilles Lapierre,  
Immeubles Val-Martin.



Gilles Laliberté,  
Local 1999, Teamsters.



Jacinthe Barrette,  
Déléguée syndicale.



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

(M-19 827-01) **DÉPÔT** Réf: M-25991-07  
60435-2

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25991-05
	Date	Signature	Réception	Durée		
	86-04-08	86-04-11				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Routiers, Brasseries, Liq. Douces &amp; Ouvriers de Diverses Industries, local 1999 - Teamsters</b> Att.: M. Pierre Soucisse 9393 rue Edison, suite 200 Ville d'Anjou, Qué H1J 1T4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Société de Gestion Immobilière S.H.Q. (Immeuble Val Martin)</b> 821, 80 <sup>e</sup> Avenue Chomedey (Laval) Qué H7V 3K1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>7713 (9)</u> Affiliation <u>10</u>

D'AUTRE PART

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes

**Remarques**


**ENTENTE: Art. 17 et 18 - Annexes 11, 12 et 13**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	86-04-25

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

(N-19 827.01)  
(Ref: 25991-07)

25991\_05



CHANGEMENTS EFFECTIFS AU 1er JANVIER 1986 À LA

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE GESTION IMMOBILIÈRE S.H.Q.  
IMMEUBLES VAL-MARTIN

821 - 80e Avenue  
Chomedey, Laval, Qc.  
H7V 3K1

D'UNE PART

ET

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES  
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES - LOCAL 1999

D'AUTRE PART

86 AVR 11 14 09

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ARTICLE 17      TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

*Changer l'article 17.03 pour:*

- 17.03      *Un salarié requis de travailler pour une période de plus de deux (2) heures au-delà du nombre d'heures normales d'une journée de travail aura droit à une période de 30 minutes payées pour prendre un repas et à une allocation de \$8.30 pour ce repas.*

ARTICLE 28      REGIME DE RETRAITE

- 28.01      *Les parties partagent les coûts d'un régime de retraite conforme à la loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec, selon les modalités décrites au règlement du régime de retraite des employés des offices municipaux d'habitation du Québec*

**Nouveau**

*La participation de l'employé est facultative jusqu'à un maximum de 5% à laquelle l'employeur ajoute une contribution équivalente.*

ANNEXE "1"

SALAIRE DU PERSONNEL D'ENTRETIEN

1986

<u>Préposé à l'entretien</u>	<u>Salaire annuel</u>
Moins d'un an à Val-Martin	\$20,973.00
Un an à Val-Martin	21,786.00
Deux ans et plus à Val-Martin	22,620.00

ANNEXE "2"

SALAIRE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

Employé(e) de bureau

Échelon	Salaire annuel	
	1986	1985
1	\$15,798.00	\$15,550.00
2	16,272.00	15,950.00
3	16,760.00	16,425.00
4	17,262.00	16,895.00
5	17,781.00	17,440.00
6	18,315.00	18,040.00
7	18,864.00	18,730.00
8	19,429.00	19,470.00
9	20,005.00	

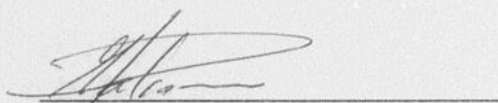
ANNEXE "3"

HABILLEMENT

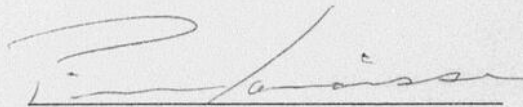
L'employeur remboursera sur présentation des pièces justificatives, une paire de bottine de sécurité jusqu'à concurrence de \$60.00, et un ensemble pantalon-chemise de travail jusqu'à concurrence de \$50.00, une fois l'an, à tous les préposés à l'entretien.

En foi de quoi les parties signent

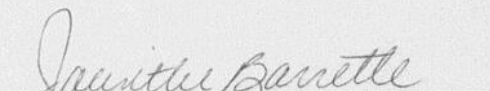
à Chomedey ce 8 avril 1986



Gilles LAPIERRE,  
Directeur Val-Martin



Pierre Soucisse,  
Agent d'affaires  
Local 1999.

  
Jacinthe Barrette  
Représentante locale.