

\*\*\* FICHE D'IDENTITE COMMUNE \*\*\*

\*NUMERO DE DOSSIER: 083790 \*DISPOSITION:  
 \*----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----\*

\*PARTIE PATRONALE: NOM: CLINIQUE MEDECINE FAM. ~~STE MARIE~~  
 (1985) Env. (A)  
 ADRESSE: 165, RUE NOTRE-DAME NORD (A)  
 STE-MARIE DE BEAUCE, QC (A)  
 CODE POSTAL: G0S2Y0 (A)  
 CODE ACTIVITE: 8231 (A)  
 \*PARTIE SYNDICALE: NOM: UN. EMPL. SERVICE (A)  
 LOCAL: 00298 (A) FEDERATION: 120 (A)  
 CENTRALE: 07 (A) NO.ACC.: Q23193002 (A)

\*----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----\*

\*PARTIE COMMUNE:  
 DATE SIGNATURE : 831214 (A) DATE DE DEPOT : 840308 (A)  
 DATE EXPIRATION: 861130 (A) CODE ACTIVITE : 8231 (A)  
 CODE MUNICIPAL : 23680 (A) CODE DE REGION: 032 (A)  
 EMPL.PART.COUV.: 18 (A) CAT.PERS.VISE : 00 (A)  
 TYPE UNITE NEG.: 01 (A) ORIGINE SECT. : 4 (A)

\*PARTIE SPECIFIQUE:  
 \* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 02 C.C.MAITRESSE : 000000  
 DUREE DE CONV. : 36 NBRE EMPLOYES : 000002  
 NATURE DE CONV.: 0  
 \* ICTSN.: ANNEE DE CONV. : QUESTIONNAIRE :  
 STAT.CONVENTION: DUREE DE CONV. :  
 CATEGORIE EMPL.: NB.COLS BLANCS :  
 NB. COLS BLEUS : NOMBRE TOTAL :  
 ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE : ARTICLES:  
 REOUVERTURE: ( ) DATE : ARTICLES:  
 \*CLAUSE\* \*ARTICLES\* \*FREQUENCE\* \* INDICES \*  
 - I.V.C. : ( ) ( ) ( ) ( )  
 -FORFAIT : ( ) ( ) ( ) ( )  
 -GENERALE: ( ) ( ) ( ) ( )  
 -ENRICH.: ( ) ( ) ( ) ( )

\* ACCES-CODIF,-----\* CODE - DATE -- REFERENCE -----\*----- INSCRIPTION -----\*  
 A.C.C. GA - 009 DATE: 840508 SEQ: 01  
 ICTSN. - DATE: SEQ:  
 \*\* CONTENU DU DOSSIER DEMANDE

archivé : accid. résignée : 88/02/23



CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMERO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	8238
40 CRÉATION 41 RENOUVELLEMENT	40 0,8,3,7,9,0	8,4,10,3,10,8	Clinique de médecine familiale de Ste-Marie

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHESION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX. LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	REMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
17 2	18	22	23	25 0	26	28	29	30 1	31 3	32 3	33 3
B01 6.01/6.02	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09 24.01b)	B10 →	B11 →	B12 →

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS				PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE				DÉLAI / SENTENCE		ARBITRAGE														
PRÉVU	REMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NOMBRE	CONGÉS REMUNÉRÉS	1 <sup>ère</sup> ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NO. D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND	COLL	CONG	URG	PATR	SUSP	EV	E	M	DIS	AUTRE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR	
34 1	35 2	36 0,2	38 7,2	41 1,0,5	43	44 10,3,0	46 3	48 2	50 0	51 XX											60 1	65 0	66 9,9	67 9,9	72 2	73 0,5,0
B13 24.01a)	B14 →	B15 18.03	B16 15.03	B17 15.03	B18	B19 15.03	B20 →	B21 →	B22	B23 15.16a)b)											B24 15.12	B25 15.13	B26 15.17	B27 15.09	B28 15.14	B29

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES MOUVEMENTS POSTES
		CONSIDÉRATION À CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17 2	18 0,4	22 6	23 3	24 2	25 7	27 1	28 6	32 0,0	36 0,4	37 0,1,0	42 1	43 7	47	51	52 0	53	55
C01 1.04/2.04	C02 9.01d)	C03 12.02	C04 12.02	C05 10.01	C06 10.01	C07 10.02a)	C08 9.01e)	C09 10.05	C10 →	C11 8.04b)	C12 9.01c)	C13	C14	C15	C16	C17	C18

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT CENTS - IPC	
17 0	18	19	20 0	21	22	23 0	24 1	25 0	26	28	
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07 13.01 13.02	D08	D09	D10	D11	

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE				
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	ALLOCATION PRÉ-COÛT	LICENCIEMENT	SECS	RETRAITÉ	DE MISSION	AUTRE	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
34 0	35	36 0	37 0	38	42	44					50	52 0	53	54	58 0
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23				



**G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

PRÉVUS	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
0									
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10

**H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ**

CONGÉS DE MALADIE				RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE								PRESTATION ASS INVALIDITÉ
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIM: M		
17	18	21	24	27	33	37	42	47	52	55	61	
1	9,9,8,9,9,8	9,9,9	1	0,1	1	8	0,0,0	2	9,9,9,9,8	9,9,8	80,0,0,0,0,0	
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	
25.01	25.02/25.07	25.03			memoire d'ent.							

**I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE	
	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61
0					0			0	0		
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12

**J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS**

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES	DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES	PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PRÉVUS	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE					
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68	
0,6	0,1	4,0	0,0	9,9	9,3	0,8	0,0	9,9	9,2	2,0	3,0	9,9,9	1	9,9	9,9,8
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15	
30.01								14.01	26.02	26.03					

**K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	CONGÉ POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX							ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE					
		PRÉVU	SALARIES LIBÉRÉS	REMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC DISP	AUC PREC	SALARIÉ	SYN- DICAT	DEL SYN	COM PAR	AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	REMUNÉRATION	FORMATION	REINTÉGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL
17	19	20	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	2	2	0,2	3	1							1	1	1	1	1	1
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13					
28.02	28.02																

**L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES**

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION	ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALAIRE	PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX	RÉOUVERTURE DES NEGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRÉSENCE DE DISCRIMINATION						
			PRÉVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	AVC DISP					REP SYND	REG ANC	DURÉE P.P	HRES SUP	COÛT R.R	HO. RAIRE	ECH SAL
17	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
0	1	2	1	1	1	0,3	0					1	2							
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19		
			29.01			17.03					34.02	1.06								

Codificateur 0,7,0 Denis Duchêne Date 8,4,10,5,10,9 Vérificateur 0,6,4 Françoise Jacques



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE 08-379-0	TYPE DE DOCUMENT 40	CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION 8238	DATE DE DÉPÔT 84-03-08	NOM DE LA PARTIE PATRONALE Clinique de médecine familiale de Ste-Marie
--	------------------------	--	---------------------------	---

NUMÉRO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUÉE	CLAUSE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE
B-27	99	15.17	la période varie selon la nature <sup>de la cause</sup> des <del>autres</del> mesures disciplinaires.
F-37	99	19.03/19.09	pour raisons personnelles : code (98) ; pour raisons médicales : code (06).
F-19	9	20.01/20.02a)	conjoint et enfants vivant sous le même toit : code 2 050. enfants ne vivant pas sous le même toit : code 2 040.
F-15	putac	21.01	un (1) jour choisi par l'employeur, entre le 22 décembre et le 5 janvier
E-05	99	21.04	remise du congé au code (14) s'applique.
H-03	999	25.03/25.07	varie selon la présence d'une ancienneté et d'une nouvelle banque.
J-08	999	26.02a) b)	une (1) heure moins par le consentement des parties : une heure et demie (1 1/2)
J-10	99	26.03	période payée pour le salarié qui ne peut quitter son poste de travail à la demande de l'employeur. (+) code (09 <sup>b</sup> ).
	*	memoria d'ent	plan d'assurance - groupe.

~~SECRET~~  
BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

N.E. 8379-0  
DOSSIER : Q-24083-02

AFFAIRE : QD-005-10-87

Québec, le 23 février 1988

P R E S I D E N T :

Le Commissaire général du travail,

Serge LALANDE

---

Louis-Marcel GOULET et autres  
383, rue Betty, C.P. 317  
St-Bernard, Qué.  
G0S 2G0

REQUERANTS

CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE  
(1985) ENR.  
165, Notre-Dame nord  
Ste-Marie, Beauce, Qué.  
G6E 3C4

EMPLOYEUR MIS EN CAUSE

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298, FTQ  
2240, 1ère Avenue  
Québec, Qué.  
G1L 3N1

ASSOCIATION ACCREDITEE

D E C I S I O N

L'Union des Employés de Service, local  
298 FTQ, est accréditée depuis le 15 septembre 1983 pour  
représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du  
Travail, travaillent à l'entretien  
ménager, dans le territoire couvert

'88 FEV 23 14:15

par le règlement 40, à l'exception des employés de bureau."

de l'employeur.

Le 16 septembre 1987, les requérants ont déposé une requête selon l'article 41 du Code du travail demandant de vérifier si l'association accréditée représente toujours la majorité absolue du groupe pour lequel elle a été accréditée.

Le rapport d'enquête de l'agent d'accréditation révèle que:

- l'association accréditée ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée;
- la requête a été soumise dans les délais prévus au Code du travail.

De plus, l'association accréditée n'entend pas s'opposer à la requête tel qu'il appert d'un document versé au dossier.

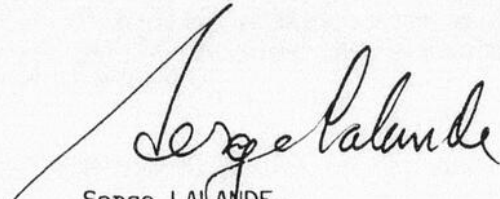
POUR CE MOTIF, le soussigné

REVOQUE

l'accréditation émise en faveur de l'Union des Employés de Service, local 298 FTQ le 15 septembre 1983 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, travaillent à l'entretien ménager, dans le territoire couvert par le règlement 40, à l'exception des employés de bureau."

DE: CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE  
(1985) ENR.  
165, rue Notre-Dame nord  
Ste-Marie, Beauce, Qué.  
G6E 3C4

  
Serge LALANDE,  
Commissaire général du travail.

RJ/rmh

'88 FEV 23 14:15



La pr  
pour

CT-86-04-Q-033

8379-0

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-24083-02  
(Q-23193-02)

AFFAIRE: QD-014-02-86

Québec, le 8 avril 1986

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,  
Serge LALANDE

---

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298 F.T.Q.  
1183, de la Canardière  
Québec, Qué.  
G1J 2C3

REQUERANTE

CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE  
(1985) ENR.  
165, Notre-Dame Nord  
Ste-Marie (Beauce), Qué.  
G6E 3C4

NOUVEL EMPLOYEUR

CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE DE  
STE-MARIE  
165, Notre-Dame Nord  
Ste-Marie (Beauce), Qué.  
G6E 3C4

MIS EN CAUSE

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été  
donnée le 15 septembre 1983, la requérante représente:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail,  
travaillant à l'entretien ménager, dans le terri-  
toire couvert par le règlement 40, à l'exception  
des employés de bureau."

DE: CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE DE STE-MARIE

\*86 AVR -8 14:05

Le 11 février 1985, en vertu d'un avis qui lui a été signifié par le nouvel employeur des salariés, la requérante, par son procureur, a soumis une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail, dans laquelle elle demande qu'une déclaration lui soit délivrée qui constate la transmission des droits et des obligations reliés à l'accréditation.

Vu l'avis donné par le nouvel employeur des salariés à la requérante;

Vu l'article 45 du Code du travail;

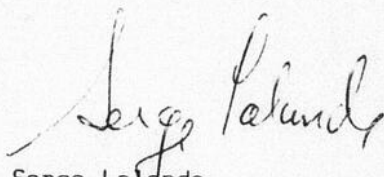
POUR CES MOTIFS, le soussigné:

CONSTATE

la transmission des droits et des obligations de "CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE DE STE-MARIE" à "CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE (1985) ENR.";

DECLARE

que CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE (1985) ENR. est lié par l'accréditation ou la convention collective s'il y a lieu et devient partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'employeur précédent.



Serge Lalande,  
Commissaire général adjoint.

08379-0

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 checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23193-02
Date	Signature 83-12-14	Réception 84-03-08	Durée	De 83-12-14	Au 86-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 2

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de Service Local 298</b> 1665 est, rue Rachel Montréal, Qc H2J 2K6 Att: M. Aimé Gohier	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Clinique de Médecine Familiale Ede Ste-Marie</b> 165, rue Notre-Dame Nord Sainte-Marie, Beauce, Qc G0S 2Y0

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8238-10	Affiliation	FTQ(7)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  
 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.

Remarques

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therese P. Gaudet</i>	Date 84-03-21

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

84 MAR -8 14:27

MONTREAL  
MESSAGES *hsh*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE:

CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE DE STE MARIE,  
165 rue Notre Dame Nord,  
Ste-Marie, Cté. Beauce, Qué.

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part.

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
Local 298, F.T.Q.  
1183, de la Canardière, Québec.

ci-après appelé: "L'UNION"

Partie de seconde part.

ARTICLE 1. INTERPRETATION

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

- 1.01 "EMPLOYEUR": CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE DE STE MARIE, 165 rue Notre Dame Nord, Ste-Marie, Cté. Beauce.
- 1.02 "UNION": L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, Local 298, F.T.Q. 1183, de la Canardière, Québec. GLJ 2C3
- 1.03 "EMPLOYE": tout salarié au sens du Code du Travail, à l'emploi de l'Employeur.
- 1.04 "EMPLOYE PROBATIONNAIRE": Un employé qui exécute un travail assujetti à la présente convention, et qui n'a pas encore complété sa période d'essai, soit quarante (40) jours de travail au service de son Employeur.

Cet employé est assujetti à la présente convention, mais ne peut recourir à la procédure de grief, en cas de congédiement, et n'a droit aux bénéfices marginaux qu'après avoir complété sa période d'essai. Il ne peut, durant sa période d'essai, acquérir de l'ancienneté. Un employé probationnaire qui a été mis à pied, faute de travail, et qui est réembauché par l'Employeur moins de six (6) mois après sa mise à pied, peut comptabiliser les jours ainsi travaillés avant sa mise à pied, dans le calcul de sa période d'essai de quarante (40) jours.

- 1.05 "EMPLOYE REGULIER": Un employé qui exécute un travail assujetti à la présente convention, et qui a complété sa période d'essai.
- 1.06 "EMPLOYE A TEMPS PARTIEL": Un employé qui exécute régulièrement un travail assujetti à la présente convention selon un horaire de travail hebdomadaire comportant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.

Un tel employé, s'il est un employé régulier, a droit à tous les bénéfices de la présente convention, ceux-ci étant proportionnels cependant à ses heures de travail.

**ARTICLE 2 BUT**

La présente convention collective de travail a pour but:

- 2.01 De promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et l'union représentant les employés assujettis à cette convention.
- 2.02 D'établir certaines règles régissant les relations entre lesdits employés et leurs conditions de travail.
- 2.03 De faciliter la solution des problèmes relevant de la juridiction de chacune des parties, lesquels problèmes pourraient survenir de temps à autre.
- 2.04 De promouvoir la sécurité et le bien-être des employés.
- 2.05 D'encourager le meilleur rendement de travail possible et la protection de l'équipement et de la propriété.
- 2.06 De favoriser le règlement prompt et équitable de toutes plaintes et différends pouvant survenir entre l'employeur et l'union, pendant la durée de la présente convention.

**ARTICLE 3 RECONNAISSANCE**

- 3.01 L'employeur reconnaît l'union comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier collectivement et pour le compte de tous les employés, tels qu'énumérés dans le texte de l'accréditation, sauf ceux exclus par le Code du Travail.
- 3.02 Subordonnement aux termes de la présente convention collective, l'union reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- 3.03 Aucune entente n'est valide si elle est contraire aux clauses de la présente convention, à moins d'avoir reçu l'approbation écrite de l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q.

**ARTICLE 4 DROITS ACQUIS**

- 4.01 a) Les employés qui, à la date de la signature de la présente convention collective, jouissent de taux de salaire ou de primes supérieurs à ceux prévus à cette convention, continuent d'en bénéficier pendant sa durée et doivent recevoir additionnellement toutes les augmentations de salaire telles que prévues à la convention;

**ARTICLE 4 DROITS ACQUIS (suite)**

- b) il est bien entendu que tout contremaître ou toute personne de cadres ne pourra accomplir aucun travail fait par les employés couverts par l'unité d'accréditation sauf dans les cas d'urgence pourvu que cela n'ait pas pour effet de réduire les heures des employés travaillant sur ce contrat, ni pour effet de licencier les employés.

**ARTICLE 5 AFFICHAGE**

- 5.01 a) L'employeur consent à ce que l'union affiche sur les tableaux d'affichage, là où il sera possible, ou autres méthodes de communication, les avis concernant ses élections, ses assemblées et ses activités syndicales ou sociales;
- b) toute modalité d'affichage ou de communication devra être négociée avec l'employeur ou son représentant dans les soixante (60) jours après la signature de la convention.

**ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL**

- 6.01 a) Tous les employés régis par la présente convention collective devront, dès la signature de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi continu, devenir et demeurer membres en règle de l'union;
- b) tout employé doit payer la cotisation syndicale telle que mentionnée par l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. dès sa date d'entrée chez l'employeur.
- 6.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'attribution d'emploi, dès la première journée de travail, remplir la formule apparaissant à l'annexe "B" énonçant ses nom, prénom, adresse, code postal, numéro d'assurance sociale, numéro de téléphone, catégorie, date de naissance, nom de l'employeur, endroit de travail, date d'entrée et l'employé doit signer cette formule.

Il incombe à l'employeur de transmettre sans délai, au bureau régional de l'union, dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

ARTICLE 6      **REGIME SYNDICAL** (suite)

6.03                    Une ou plusieurs fois par mois, et pour la durée de la convention collective, l'employeur retient sur la rémunération qu'il paie à chaque employé, selon un mode à être déterminé entre l'union et l'employeur, en tenant compte des processus administratifs de ce dernier, la cotisation syndicale fixée par l'union ainsi que l'assurance-salaire et l'assurance-groupe.

Le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant celui de leur rétention, l'employeur remet au trésorier de l'union en les postant au siège social de cette dernière, 1665 est rue Rachel, Montréal, H2J 2K6, les sommes retenues pour la cotisation syndicale et au 1187 de la Canardière, Québec, G1J 2C3 les sommes retenues pour l'assurance-salaire et l'assurance-groupe, de même qu'un état détaillé précisant le nom des employés cotisés et la somme retenue à l'égard de chacun d'eux, une liste des nouveaux employés ainsi que les départs.

En ce qui concerne les territoires où l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. a un bureau, il pourra avoir entente mutuelle entre les parties concernées en ce qui regarde la liste des nouveaux employés ainsi que la liste des départs.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale du présent paragraphe.

6.04                    Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, de vacances ou d'accident de travail, l'employeur ne peut faire sur la rémunération qu'il lui paie, aucune retenue en application du paragraphe 6.03.

Cependant, dès le retour au travail de cet employé, l'employeur conformément au mode déterminé à cet effet en vertu du paragraphe 6.03 doit recommencer à retenir les sommes à être remises à son égard à l'union et au bureau d'assurance telles qu'énumérées à l'article 6.03 et retenir l'équivalent des sommes non perçues pendant la période d'absence de l'employé.

**ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL (suite)**

- 6.05
- a) L'employeur remet à l'union, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la date de la signature de la convention collective, une liste de tous les employés visés par l'accréditation ainsi qu'une liste de rappel pour tous les employés étant sur cette liste de rappel. Ces listes comprennent les renseignements suivants: le nom, l'adresse, la date d'entrée, la classification, le salaire, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, le code postal et la banque de congés de maladie;
  - b) il est entendu que l'employeur fera parvenir à l'union au 1er novembre de chaque année subséquente de la convention collective, une mise à jour des deux (2) listes mentionnées à l'alinéa précédent;
  - c) en ce qui concerne les territoires où l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. a un bureau, une entente mutuelle pourra avoir lieu entre les parties concernées.
- 6.06 L'union convient de faire connaître par écrit, à l'employeur, les noms des officiers élus, et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de l'employeur.
- 6.07 L'employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale ou l'équivalent sur le T4 et TP4 de chaque salarié.

**ARTICLE 7 LIBERTE D'ACTION**

- 7.01
- a) A la demande de l'union, la compagnie ayant à son emploi moins de cent (100) employés syndiqués, accordera sans solde, une demi-journée (1/2) de congé par mois à un employé délégué de l'union et une compagnie ayant à son emploi plus de cent (100) employés syndiqués accordera sans solde, une (1) journée par mois à un employé syndiqué, délégué de l'union, afin que cette personne reçoive les différends (griefs) ou tout autre problème concernant la convention collective;
  - b) les représentants de l'union peuvent rencontrer l'employeur sur rendez-vous, durant les heures de travail.

**ARTICLE 7 LIBERTE D'ACTION (suite)**

7.02 Un employé qui se porte candidat à une fonction publique après un préavis de sept (7) jours à l'employeur, peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article, n'affectera pas le statut d'un employé, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

7.03 L'employeur accepte de faire les démarches auprès d'un propriétaire (client) pour que celui-ci mette à la disposition de l'union un local, à la condition que les dispositions matérielles le permettent.

7.04 Les délégués syndicaux ne quitteront pas leur travail régulier sans avoir obtenu, au préalable, la permission de leur supérieur immédiat.

7.05 **Juré ou témoin:**

L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit accorder la différence entre le montant perçu de la Cour et son salaire normal de la journée.

**ARTICLE 8 ANCIENNETE**

8.01 L'employé à compter de son quarante-et-unième (41e) jour de travail au service de son employeur, tel que comptabilisé conformément au paragraphe 1.04 possède à ce jour, un crédit de quarante-et-un (41) jours d'ancienneté.

8.02 L'ancienneté est déterminée en années, mois et jours de service chez l'employeur. Dans le cas où des employés sont entrés au service de l'employeur le même jour, les heures détermineront l'ancienneté. L'ancienneté générale est la durée des services continus d'un salarié à l'emploi de son employeur. L'ancienneté générale s'acquiert, une fois la période de probation complétée, rétroactivement à la dernière date d'embauche.

L'ancienneté par édifice signifie la durée des services continus de l'employé dans cet édifice. Dans le cas d'un employé ayant une ancienneté générale déjà acquise lors de son assignation à un édifice, cet employé pourra invoquer son ancienneté générale tant qu'il sera affecté à cet édifice.

ARTICLE 8 ANCIENNETE (suite)

8.03 Sous réserve des dispositions de la présente convention, un employeur qui obtient un nouveau contrat devra considérer dans la mesure du possible pour les postes disponibles, les employés qui travaillaient sur ce contrat.

Cependant, pour être considérés, ces employés devront faire connaître par écrit leur désir de travailler pour le nouvel employeur sur ce contrat.

Il est entendu que la compagnie pourra garder le nombre d'employés dont elle a besoin.

Il est entendu que ces employés sont assujettis aux articles 1.04 et 11.01 de cette convention.

8.04 a) Les officiers de l'union, soit le président, le vice-président, le secrétaire-correspondant, pour la durée de leur mandat (officiers de l'union) sont reconnus comme les employés ayant le plus d'ancienneté auprès de la compagnie;

au moment de la terminaison de leur mandat, s'ils ne sont pas réélus, ils retourneront à l'ancienneté qu'ils avaient avant leur mandat, tout en ajoutant l'ancienneté accumulée pendant leur mandat. Ces officiers de l'union sont sujets à la constitution de l'union et doivent appartenir à l'union depuis au moins (1) an;

b) en ce qui concerne les délégués syndicaux, ils sont reconnus comme ayant le plus d'ancienneté parmi les employés affectés à un même contrat. Il est bien entendu qu'après la terminaison de leur mandat, s'ils ne sont pas réélus, ils retourneront à l'ancienneté qu'ils avaient avant leur mandat, tout en ajoutant l'ancienneté accumulée pendant leur mandat. Ces délégués syndicaux sont sujets à la constitution de l'union et doivent appartenir à l'union depuis au moins un (1) an, à l'exception que sur ce contrat s'il n'y a personne qui a au moins un (1) an comme membre de l'union, ce sera un employé élu parmi ce groupe;

c) cette ancienneté préférentielle s'applique seulement dans les cas de mise à pied;

d) dans l'hypothèse d'une comparaison d'ancienneté entre un délégué syndical et un chef d'équipe, le premier embauché par l'employeur est considéré le plus ancien.

**ARTICLE 9 PERTE D'ANCIENNETE**

9.01 Un employé perd complètement ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- a) s'il quitte son emploi;
- b) s'il est démis de ses fonctions pour cause et non réinstallé;
- c) s'il est absent pour cause de maladie durant plus de douze (12) mois, à moins que ce ne soit une maladie industrielle ou un accident de travail;
- d) s'il est promu à un emploi non assujéti à la présente convention collective et qu'il déclare, après vingt (20) jours de travail à l'essai, dans ce nouvel emploi, dans un écrit dont l'employeur remet copie à l'union, accepter cette promotion;
- e) après une mise à pied dépassant dix (10) mois;
- f) s'il a été mis à pied et a omis de se rapporter au travail dans les quarante-huit (48) heures de la réception d'une lettre recommandée de l'employeur à sa dernière adresse connue, le rappelant; l'employé a le droit de se rapporter à son employeur dans les quarante-huit (48) heures précitées et refuser par écrit le rappel sans être rayé de la liste de rappel; l'employé a le droit de refuser le rappel une (1) seule fois à l'intérieur des dix (10) mois stipulés au paragraphe e).

**ARTICLE 10 MISES A PIED**

10.01 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur décide d'abord du nombre de fonctions par classification qui seront abolies dans l'édifice concerné. On entend par classification chacune des catégories mentionnées à l'annexe "A" de la présente convention.

Les mises à pied sont faites dans l'ordre inverse d'ancienneté des salariés au sein de l'édifice, et par classification.

- 10.02
- a) Tout employé mis à pied, devra recevoir un avis écrit d'une (1) semaine pour trois (3) mois de service continu, de deux (2) semaines pour un (1) an de service continu, de quatre (4) semaines pour cinq (5) ans de service continu et de huit (8) semaines pour dix (10) ans de service continu;

**ARTICLE 10 MISES A PIED (suite)**

b) sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner un préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

10.03 Dans le cas d'un rappel au travail, l'employeur rappellera d'abord à ce poste, le salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté générale sur la liste de rappel. Cependant, s'il s'agit d'un rappel à un édifice, l'ancienneté à cet édifice particulier des employés sur la liste de rappel s'appliquera.

10.04 La liste de rappel est constituée des salariés ayant de l'ancienneté générale qui ont été mis à pied par l'employeur.

10.05 Les salariés mis à pied conformément au paragraphe 10.01, sont transférés, par ordre d'ancienneté, et par classification, sur un autre contrat de son employeur couvert par le certificat d'accréditation dans un rayon géographique maximum de cinquante (50) kilomètres du lieu de son travail antérieur; un salarié ainsi mis à pied n'est pas tenu d'aller déplacer un autre salarié à une distance plus grande que les cinquante (50) kilomètres précités; s'il refuse une telle offre de déplacement, son nom demeure inscrit à la liste de rappel.

Le salarié ainsi mis à pied va déplacer, à l'intérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres, le salarié de sa classification dernier entré de la compagnie qui fait un nombre d'heures par semaine le plus près possible du nombre d'heures, sans augmenter celui-ci, qu'il effectuait sur le contrat qu'il quitte; et ainsi de suite, pour les salariés ainsi déplacés, sans dépasser cinq (5) déplacements successifs par mise à pied initiale.

10.06 Deux (2) employés peuvent par entente mutuelle, échanger leurs heures de travail ou de contrat avec l'approbation de la compagnie et référence à l'article 3.03.

**ARTICLE 11 POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE**

11.01 1. Dans le cas d'un poste régulier et permanent, vacant ou nouvellement créé, l'employeur avant d'embaucher une personne sur la liste de rappel ou qui n'est pas à son emploi, devra offrir le poste à l'employé qui répond à la condition suivante:

**ARTICLE 11 POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE (suite)**

- a) l'employé qui a fait connaître son désir par écrit à l'employeur et à l'union de changer de poste en précisant la nature du changement désiré.
2. Pour être choisi, l'employé devra dans tous les cas posséder les qualifications pour remplir le poste disponible et l'ancienneté ne sera un facteur déterminant qu'entre deux (2) candidats également compétents.
3. Si le poste du candidat choisi doit être rempli par l'employeur, ce poste ne sera pas soumis à nouveau à la présente clause.
4. Une formule spéciale pourra être mise à la disposition des employés après entente entre l'employeur et l'union, afin de faciliter l'application du présent article.

**ARTICLE 12 PROMOTION**

- 12.01 Sous l'expression "promotion" les parties entendent un poste de grade couvert par la présente convention, et comportant une rémunération plus élevée, mais aucunement un déplacement sur un même rang d'occupation.
- 12.02 Dans les cas de promotion, concernant les postes couverts par la présente convention, l'ancienneté prévaudra à moins que l'employé ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

**ARTICLE 13 TRANSFERT**

- 13.01 Si un employé est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, cet employé est payé au taux de salaire le plus élevé pour ces heures travaillées dans cette fonction.
- 13.02 S'il advient nécessaire de transférer temporairement un employé de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire de l'employé est payé.
- 13.03 Advenant le cas où un employé est transféré à une classification moins payée, de préférence à une mise à pied, faute de travail, ledit employé est rémunéré au taux de salaire de l'emploi temporaire auquel il est transféré temporairement.

**ARTICLE 13    TRANSFERT (suite)**

- 13.04            Dans le cas du transfert d'un employé d'un contrat à un autre, l'employeur devra, dans la mesure du possible, lui donner un nombre d'heures de travail équivalant au nombre d'heures que le salarié effectuait avant son transfert.

**ARTICLE 14    PERIODE DE REPOS**

- 14.01            Un employé qui effectue au moins quatre (4) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, avec paie.

Un employé qui effectue au moins sept (7) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos supplémentaire de même durée, avec paie.

**ARTICLE 15    PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS**

- 15.01            Un grief est un conflit ou une mésentente sur l'application ou sur l'interprétation de la présente convention.

- 15.02            Afin de régler les griefs, les parties conviennent de la procédure suivante:

- 15.03            **Première étape:  
Au surveillant**

Par écrit, au surveillant dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement donnant lieu au grief ou de la date où l'employé en a pris (ou aurait dû en prendre) connaissance. Le grief sera soumis par le délégué syndical, ou l'agent d'affaires, avec ou sans l'employé intéressé, pourvu que le grief relatif à une mesure disciplinaire soit signé par l'employé concerné. Le surveillant devra remettre au délégué syndical ou à l'agent d'affaires, sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief. L'employeur avisera l'union du nom de ses surveillants et de tout changement.

- 15.04            **Deuxième étape:  
Au représentant de la direction**

Pas plus de cinq (5) jours ouvrables après la réponse du surveillant ou de l'expiration de son délai pour répondre, par écrit, au représentant de la direction. L'agent d'affaires et le représentant de la direction auront dix (10) jours ouvrables pour en arriver à un règlement du grief. Le représentant de la direction sera requis de donner une réponse par écrit dans le délai précité.

**ARTICLE 15 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)**

- 15.05 **Troisième étape:  
Arbitrage**
- Pas plus de dix (10) jours ouvrables après la réponse du représentant de la direction ou de l'expiration de son délai pour répondre, l'union pourra porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure décrite ci-après.
- 15.06 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de la perte automatique du droit réclamé. Seuls le représentant de la direction et l'agent d'affaires sont autorisés à accorder conjointement par écrit une extension de délai.
- 15.07 Les mots "jours ouvrables" dans le présent article signifient les jours réguliers de travail cédulés par l'employeur pour les divers groupes d'employés assujettis à la présente convention, à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés.
- 15.08 Les formules d'avis de grief seront mises à la disposition des délégués syndicaux par l'union; lors d'un grief, elles devront être signées par le délégué syndical ou l'agent d'affaires et, dans les cas de mesure disciplinaire, par l'employé concerné. L'avis de grief doit mentionner la ou les clauses violées ou mal interprétées et le remède requis, seules les allégations de faits inscrites au début du grief seront considérées.
- 15.09 L'union devra procéder à l'arbitrage en donnant l'avis écrit à l'employeur dans les délais stipulés à la troisième étape. Dans les dix (10) jours ouvrables suivants, les parties devront tenter de choisir un arbitre.
- 15.10 Faute d'entente dans le délai précité, l'union pourra, dans les six (6) jours ouvrables suivants, s'adresser au Ministre du Travail pour qu'il désigne un arbitre.
- 15.11 L'arbitre suivra la procédure prévue au Code du Travail. Il devra, avant de rendre sa décision, entendre les parties en présence l'une de l'autre, à moins que l'une ou l'autre des parties n'ait été déclarée en défaut.
- 15.12 La décision de l'arbitre sera rendue autant que possible, dans les trente (30) jours de la dernière séance d'audition des parties.
- 15.13 La décision de l'arbitre sera finale et liera toutes les parties concernées. Telle décision ne pourra d'aucune manière modifier ou annuler les dispositions de la présente convention.

**ARTICLE 15 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)**

- 15.14 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés par les parties à part égale.
- 15.15 Lorsqu'un cas de mesure disciplinaire est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut maintenir la décision rendue, ou la modifier, ou l'annuler et prescrire le cas échéant, avec ou sans réinstallation du salarié, le remboursement total ou partiel par l'employeur de tout salaire perdu par l'employé résultant de telle action disciplinaire (déduction faite de tout salaire ou prestations reçus par l'employé durant la sanction) pourvu que la cause de la mesure disciplinaire soit injustifiée ou que la sanction imposée soit hors de proportion avec l'offense reprochée.
- 15.16 a) Dans le cas de congédiement, si elles le désirent, les parties conviennent de procéder directement à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs;
- b) dans le cas d'un grief de groupe, l'union soumet directement le grief à la deuxième étape de règlement de griefs.
- 15.17 Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier de l'employé concerné après six (6) mois de la date à laquelle a été formulée ladite mesure disciplinaire, à moins d'un cas d'ébriété, voie de fait ou vol, la période sera de douze (12) mois.

**ARTICLE 16 MESURE DISCIPLINAIRE**

- 16.01 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas le service d'un employé tant et aussi longtemps que la décision de l'arbitrage n'est pas appliquée.
- 16.02 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend les sanctions qu'il juge à propos; cependant, tout employé qui est l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, selon la procédure établie à l'article 15.
- 16.03 Toute mesure disciplinaire dont l'employé reçoit copie, l'employeur devra transmettre aussi copie à l'union, au bureau régional.
- 16.04 Dans tous les cas de griefs portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

ARTICLE 17    **CONGE D'ETUDE**

- 17.01            L'employeur peut accorder un congé sans solde pour fins de perfectionnement professionnel aux conditions suivantes:
- a) les études poursuivies devront être dans le domaine de choix de l'employé;
  - b) la demande de congé doit être faite par écrit, et elle doit exposer la nature des études projetées;
  - c) un tel congé ne doit pas excéder dix (10) mois, à moins d'entente mutuelle entre les parties;
  - d) l'employé qui obtient un congé sans solde pour études, conserve son ancienneté qu'il avait au départ.
- 17.02            L'employé qui décide de réintégrer son poste avant la fin de la période de dix (10) mois peut le faire en envoyant quinze (15) jours à l'avance un avis à son employeur de son intention de retourner au travail et il en est de même pour l'employé qui a obtenu un congé sans solde pour une durée déterminée il devra aviser dans les mêmes délais l'employeur de son retour au travail. Copie doit être envoyée à l'union.
- 17.03            Si à la demande de l'employeur, l'employé doit aller suivre un cours de perfectionnement, ceci est sans perte de salaire et autres conditions monétaires mentionnées à la convention collective et en plus, l'employeur doit assumer toutes les autres dépenses concernant ce cours. L'employé, à son retour, devra demeurer à l'emploi de son employeur pour la durée d'un (1) an. S'il quitte l'employeur avant cette période, il devra rembourser à l'employeur tout le salaire reçu et les dépenses occasionnées sauf dans le cas hors de son contrôle; exemple: accident ou maladie, s'il est remercié de ses services, déménagement hors de la ville où il demeure pour suivre son conjoint ou sa famille.
- 17.04            L'employé qui, à la demande de son employeur, va suivre un cours de perfectionnement, continue d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 18    **DELEGUE SYNDICAL**

- 18.01            Les fonctions du délégué syndical sont de recevoir les plaintes et griefs et de les soumettre à l'union.
- 18.02            a) L'employeur est avisé par écrit du nom du délégué syndical et de tout changement qui pourrait survenir;

**ARTICLE 18 DELEGUE SYNDICAL (suite)**

- b) l'employeur ne sera pas tenu de reconnaître les officiers et les délégués syndicaux, tant et aussi longtemps qu'il n'aura pas reçu un avis écrit de l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. par son représentant mandaté;
- c) l'employeur doit aviser l'union de son représentant désigné et du nom du représentant de la direction pour recevoir les griefs aux étapes ci-haut mentionnées. De plus, l'employeur doit aviser par écrit à l'union de tout changement de ses représentants à défaut de quoi elle n'est pas tenue de les reconnaître;
- d) l'employeur doit aviser l'union de son adresse postale ou civique et de toute modification ou changement.

18.03 Dans le cas d'un grief, seul le délégué syndical pourra, sans perte de salaire, durant les heures de travail, exercer ses fonctions selon la procédure de griefs stipulée aux présentes, avec la permission de son contremaître qui ne pourra refuser indûment.

**ARTICLE 19 CONGE DE MATERNITE****Conditions d'admissibilité:**

19.01 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 19.10 et 19.11.

19.02 Pour les fins de l'article 19.01, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

**Durée du congé:**

19.03 Sous réserve des articles 19.07 et 19.08, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder dix-huit (18) semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

ARTICLE 19    **CONGE DE MATERNITE (suite)**

19.04            Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

19.05            A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit motivé à cet effet.

19.06            Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 19.03 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

19.07            Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

19.08            Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

19.09            La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

**ARTICLE 19 CONGE DE MATERNITE (suite)****Avis:**

- 19.10 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 19.06, le certificat médical remplace le présent avis.
- 19.11 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 19.12 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 19.13 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 19.10, .11, .12 et après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 19.14 Dans le cas et selon les limites prévues aux articles 19.03, .04, .07 et 19.08, .09 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles, et après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

**Retour au travail:**

- 19.15 Sous réserve de l'article 19.04, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.
- 19.16 L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**ARTICLE 19 CONGE DE MATERNITE (suite)**

- 19.17 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 19.18 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.
- 19.19 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 19.20 Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 19.21 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

**ARTICLE 20 CONGES SPECIAUX**

- 20.01 Un employé peut, à l'occasion du décès de son conjoint avec qui il/elle vit ou de la personne vivant comme époux/se sous le même toit depuis un (1) an, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint vivant sous le même toit, s'absenter et être rémunéré monétairement comme s'il avait travaillé pour cinq (5) jours consécutifs de la date du décès.
- 20.02
- a) Dans le cas du décès de son père, sa mère, son enfant ou de l'enfant de son conjoint ne vivant pas sous le même toit, le salarié peut s'absenter et être rémunéré monétairement comme s'il avait travaillé pour au plus quatre (4) jours à compter de la date du décès au lendemain des funérailles inclusivement;
  - b) dans le cas du décès de son frère, sa soeur, le salarié peut s'absenter et être rémunéré monétairement comme s'il avait travaillé pour au plus trois (3) jours à compter de la date du décès au jour des funérailles inclusivement;

ARTICLE 20 CONGES SPECIAUX (suite)

c) dans le cas du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son beau-père, sa belle-mère, son gendre, sa bru, il a droit de s'absenter et d'être rémunéré monétairement comme s'il avait travaillé, le jour des funérailles, à la condition qu'il y assiste.

20.03 Un employé a droit de s'absenter et d'être rémunéré monétairement comme s'il avait travaillé pour une durée d'une (1) journée lors de l'adoption ou de la naissance d'un enfant. S'il ne s'est pas absenté lors de l'adoption ou de la naissance de cet enfant, il peut le faire lors de son baptême.

20.04 Un employé qui s'absente conformément à l'un des paragraphes précédents, reçoit à titre de salaire le montant qu'il aurait reçu s'il avait été au travail incluant les primes auxquelles il aurait eu droit.

Il ne peut, pour cette période d'absence recevoir le taux de rémunération prévu pour le travail exécuté en temps supplémentaire.

20.05 L'employé, à l'occasion de son propre mariage a droit à un (1) jour de congé chômé et payé et pourra compléter jusqu'à concurrence d'une (1) semaine, si sa banque de congés maladie le lui permet.

20.06 Une (1) journée additionnelle pour plus de deux cents (200) kilomètres. (Voir articles 20.01, 20.02, 20.03, 20.04 et 20.05).

ARTICLE 21 JOURS FERIES CHÔMES ET PAYES

21.01 Tout employé bénéficie annuellement de onze (11) jours de fête chômés et payés dans les cas suivants:

1. Le Jour de l'An
2. Le 31 décembre ou le 2 janvier
3. Le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques
4. La Fête de Dollard
5. La Fête nationale du Québec
6. La Confédération
7. La Fête du travail
8. L'Action de Grâces
9. Noël
10. Le 24 ou le 26 décembre
11. A la date choisie par l'employeur, entre le 22 décembre et le 5 janvier.

ARTICLE 21 JOURS FERIES CHÔMES ET PAYES (suite)

Et toute fête décrétée par les gouvernements provincial, fédéral ou municipal, qui doit être payée.

12. Un (1) congé mobile, à compter du 01/08/84, pour tous les employés qui ont au moins un (1) an d'ancienneté à telle date; ledit congé devra être pris à compter du 01/08/84, à une date entendue entre l'employeur et le (la) salarié(e).

- 21.02 Tous ces congés peuvent être changés par entente mutuelle laquelle doit être envoyée à l'union.
- 21.03 Pour avoir droit à la paie de ces jours de fête, un employé doit avoir acquis de l'ancienneté et avoir travaillé ou être disponible pour travailler les jours ouvrables précédant et suivant immédiatement ce jour de fête sauf dans les cas où il:
- a) a obtenu à l'avance la permission de s'absenter;
  - b) a été mis à pied le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement la fête;
  - c) est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de moins de sept (7) jours et est payé pour ces jours. En ce cas, l'employé doit produire un certificat médical sur demande de l'employeur.
- 21.04 S'il advient que l'employeur ne puisse accorder un jour de fête le jour même de cette date ou durant les deux (2) semaines précédant ou suivant immédiatement ce jour de fête, il paie à l'employé qui doit travailler durant ce jour de fête le temps travaillé au taux et demi (150%) du salaire horaire de cet employé, plus en compensation de la perte de ce jour de travail, une journée de travail au taux du salaire horaire de cet employé.
- 21.05 A l'occasion d'une fête chômée, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, pour fins de calcul du temps supplémentaire.
- 21.06 Si l'un de ces jours tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, non ouvrable, les employés ne perdent pas ce jour de fête et reçoivent en compensation, une (1) journée additionnelle.

**ARTICLE 21 JOURS FERIES CHÔMES ET PAYES (suite)**

- 21.07 Lorsqu'un employé s'est engagé à travailler à l'occasion d'un jour férié et chômé, et qu'il ne se présente pas au travail ce jour-là, il perd son droit à la fête, à toute rémunération pour ce jour férié et à l'application en son cas, des paragraphes 21.04 et 21.05 à moins qu'il en avertisse son employeur quarante-huit (48) heures à l'avance, à moins d'impossibilité de le faire pour raison valable.
- 21.08 S'il advient que l'employé change ses congés fériés, par entente mutuelle, il est bien entendu que l'employé aura le choix de prendre la journée de son choix, mais il devra aviser l'employeur cinq (5) jours à l'avance de la date à laquelle il désire prendre ce congé.

**ARTICLE 22 VACANCES ANNUELLES**

- 22.01 La période de référence donnant droit à des vacances s'établit sur une période de douze (12) mois commençant normalement le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente. Cette période de référence peut se terminer le 31 décembre de l'année qui précède celle durant laquelle l'employé prend ses vacances, si telle est la coutume chez l'employeur.
- 22.02 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie moins d'un (1) an de service continu doit recevoir une vacance d'une durée égale à autant de jours qu'il a de mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à quatre pourcent (4%) du salaire global gagné pendant la période de référence.
- 22.03 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie d'un (1) an d'ancienneté, doit recevoir une vacance dont la durée est de deux (2) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à quatre pourcent (4%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- 22.04 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie de cinq (5) ans d'ancienneté doit recevoir une vacance dont la durée est de trois (3) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à six pourcent (6%) du salaire total gagné pendant la période de référence.

**ARTICLE 22 VACANCES ANNUELLES (suite)**

- 22.05 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie de dix (10) ans d'ancienneté, doit recevoir une vacance dont la durée est de quatre (4) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à huit pourcent (8%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- 22.06 La paie de vacances est versée à un employé au moyen d'un chèque séparé ou par dépôt bancaire au moins trois (3) jours ouvrables avant son départ en vacances.
- 22.07 Si un ou plusieurs jours de congés payés ont lieu au cours de la vacance annuelle d'un salarié, ils peuvent être ajoutés à la période de vacances du salarié ou payés en espèces, après entente mutuelle.
- 22.08 Lorsqu'un employé quitte le service de son employeur, il a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.
- 22.09 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre à moins d'entente mutuelle entre les parties.

**ARTICLE 23 ORDRE DES DEPARTS EN VACANCES**

- 23.01 a) La période de vacances est établie entre le 1er juin et le 31 mai de l'année subséquente;
- b) la période de vacances peut être changée par entente mutuelle entre les parties.
- 23.02 Chaque année, entre le 1er et le 15 avril, l'employé doit aviser son employeur de la période durant laquelle il désire utiliser ses jours de vacances.
- 23.03 L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le 1er mai de chaque année, sur chaque contrat là où la disponibilité le permet.
- 23.04 L'ordre des départs en vacances s'établit d'après l'ancienneté, en autant qu'il n'affecte pas l'exécution des travaux.

**ARTICLE 24 ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES**

- 24.01 a) Des absences sans perte de salaire sont accordées aux membres du comité exécutif pour négociation et conciliation de la convention collective avec l'employeur ou la corporation, dans le cas où ceci a lieu sur les heures normales de travail des officiers concernés. Il ne doit pas y avoir plus de deux (2) absences par employeur;
- b) des absences sans salaire sont accordées pour un maximum de dix (10) jours par année, aux membres de l'exécutif de l'union dûment mandatés afin de leur permettre d'assister aux réunions et aux conférences de l'union ou lorsque les affaires de l'union nécessitent leur présence, à la condition toutefois qu'il n'y ait pas plus de deux (2) absences par employeur.
- 24.02 L'union doit, au moins dix (10) jours à l'avance, présenter par écrit, à l'employeur concerné, une demande à cet effet à moins d'une raison hors de son contrôle.
- 24.03 L'absence prévue au paragraphe 24.01 a) b) ne constitue pas un bris de service aux fins de calcul de l'ancienneté lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

**ARTICLE 25 CONGES DE MALADIE**

- 25.01 Les parties conviennent de poursuivre la mise en oeuvre de la banque de congés de maladie qui a débuté le 1er juin 1980.
- 25.02 Tous les employés couverts par la présente convention collective et ayant terminé leur période de probation accumuleront des congés maladie à raison d'une demi-journée (1/2) par mois de service.
- 25.03 Ces congés maladie sont cumulatifs d'année en année. Le 31 octobre de chaque année l'employeur établira le nombre de demi-journées de congés maladie au crédit de chaque salarié régulier. Tout salarié ayant un crédit de jours de congés maladie excédant douze (12) jours au 31 octobre de chaque année aura droit de recevoir, au plus tard le 10 décembre de la même année, ledit excédent au taux courant horaire du salarié. Au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'employeur avisera chaque salarié avec copie à l'union du nombre de demi-jours de maladie au crédit du salarié.

**ARTICLE 25 CONGES DE MALADIE (suite)**

- 25.04 Tout paiement effectué en vertu du présent article ne le sera qu'à compter de la première (lère) journée de maladie. L'employeur pourra toujours exiger de l'employé une preuve de sa maladie et/ou certificat médical avant d'effectuer le paiement.
- 25.05 Pour avoir droit aux paiements d'absence-maladie, l'employé doit informer l'employeur de sa maladie dès la première (lère) journée de son absence à moins d'en être empêché par des circonstances sur lesquelles il n'a pas de contrôle.
- 25.06 Dans le cas des employés à temps partiel réguliers, les clauses ci-dessus sont appliquées au prorata de leurs heures cédulées. Il en est de même des employés réguliers dont les heures normalement cédulées sont inférieures au nombre d'heures régulières prévues à l'article 30.
- 25.07 De plus, les parties conviennent, à propos de la banque de congés maladie fermée au 31/05/80, des éléments suivants:
- a) l'employeur convient d'aviser, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, chacun des salariés concernés du nombre de jours de maladie à leur crédit et d'en faire parvenir copie à l'union, au bureau régional de Québec;
  - b) l'employeur convient également de favoriser, à compter du 01/08/84, l'utilisation par les salariés des jours de maladie accumulés, pour tout motif faisant l'objet d'une entente entre l'employeur et le (la) salarié(e).

**ARTICLE 26 REPAS**

- 26.01 L'employeur convient de demander au propriétaire de mettre à la disposition des employés un endroit convenable et propre pour prendre leurs repas et une armoire fermée à clef où la disponibilité le permet.
- 26.02
- a) La période de temps allouée à l'employé pour prendre son repas sera d'une (1) heure maximum;
  - b) du consentement mutuel de l'employeur et du salarié, la période de repas pourra être extensionnée à une heure et demie (1 1/2).
- 26.03 Tout employé, qui pendant sa période de repas, ne peut quitter son poste de travail, à la demande de l'employeur, devra être rémunéré pour sa période de repas.

**ARTICLE 27 PAIEMENT DE SALAIRE**

- 27.01 a) Le salarié est payé en entier, en espèces, par dépôt bancaire ou par chèque payable au pair, autant que possible le mercredi et le plus tard le jeudi de toutes les deux (2) semaines ou de chaque semaine, selon la pratique existante chez l'employeur;
- b) si les employés sont payés par dépôt bancaire, les talons de chèques sont envoyés par la poste au domicile de l'employé ou distribués sur les lieux de travail.

**27.02 Bulletin de paie:**

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, le chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

- le nom de l'employeur
- les nom et prénom du salarié
- l'identification de l'emploi du salarié
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
- le nombre d'heures payées au taux normal
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
- la nature et le paiement des primes, indemnités allocations ou commissions versées
- le taux de salaire
- le montant du salaire brut
- la nature et le montant des déductions opérées
- le montant du salaire net versé au salarié.

**ARTICLE 28 ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 28.01 L'employeur s'engage à régir ses employés selon les dispositions de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- 28.02 L'employeur et l'union forment un comité (prévention) santé et sécurité. La partie syndicale se compose de deux (2) personnes membres du comité exécutif de l'union concernée et un nombre égal de la partie patronale. Les parties se rencontreront à la demande de l'une ou l'autre des parties. Si ces rencontres sont durant les heures de travail, il n'y aura pas de perte de salaire.
- 28.03 L'employeur convient de payer au salarié, le salaire de la première semaine d'absence due à un accident de travail, conformément à la loi.

**ARTICLE 29 UNIFORMES**

- 29.01 Lorsqu'un employé est requis par l'employeur de porter un uniforme ou un article spécial de vêtement, ceux-ci sont fournis en nombre suffisant et payés par l'employeur.
- 29.02 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou tout article spécial de vêtement qui lui aura été fourni.
- 29.03 En ce qui concerne les articles d'uniformes additionnels, ce sera négocié localement avec chaque employeur.
- 29.04 Il est entendu que la compagnie devra fournir tout le matériel requis à l'employé pour remplir les fonctions de travail qu'on lui demande. (Chiffons - linges - gants de caoutchouc - grattoirs etc.).

**ARTICLE 30 HEURES DE TRAVAIL**

- 30.01 La semaine normale ou régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives par jour, excluant le temps du repas.
- 30.02 Ces jours de travail pour la durée définie ci-haut, peuvent inclure n'importe lequel des sept (7) jours de la semaine, selon les besoins du service, l'employeur faisant toutefois tout en son possible pour confiner la semaine de travail du lundi au vendredi inclusivement.
- 30.03 Lorsque douze (12) heures de service continu sont requises, l'employé est payé pour le temps de son repas.
- 30.04 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier du dimanche 00.01 heure au samedi 24.00 heures.
- 30.05 Tout employé a droit à deux (2) jours complets de repos par semaine, chacun de ces jours signifiant une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

L'employé, peut, si possible, utiliser ces deux (2) jours de façon continue.

ARTICLE 31    **TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

- 31.01    Tout travail exécuté par un employé à la demande de son employeur, au delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme exécuté en temps supplémentaire et rémunéré comme tel.
- 31.02    Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire horaire de l'employé concerné, pour toutes les heures effectuées au delà de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine.
- 31.03    Les heures de travail supplémentaires à être effectuées sont réparties aussi équitablement que possible, entre les employés affectés à la tâche ou à la fonction sur laquelle le surtemps est requis.
- 31.04    Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail. S'il refuse, l'employeur le répartit aux autres employés aptes à faire ce travail.
- 31.05    Aucun employeur ne peut obliger un employé à faire des heures supplémentaires.

ARTICLE 32    **RAPPEL AU TRAVAIL**

- 32.01    Dans le cas de rappel au travail, l'employé a le droit d'être rémunéré pour les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.
- 32.02    Tout employé appelé au travail et qui n'a pas été avisé la veille qu'on n'avait pas besoin de ses services doit recevoir une indemnité égale à trois (3) heures au taux normal pour ledit appel.

ARTICLE 33    **ANNEXES**

- 33.01    Les annexes "A", "B", "C", "D" et "E" font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 34. DUREE ET RENOUVELLEMENT

- 34.01 La présente convention prendra effet à compter (voir date de l'accréditation) pour se terminer le 30 novembre 1986.
- 34.02 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature de celle-ci, les dispositions de la présente s'appliquent.

En foi de quoi, les parties ont signé à St. Marie  
ce 14 jour de Décembre 1983.

CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE  
DE STE MARIE,  
165 rue Notre Dame Nord,  
Ste-Marie,  
Cté. Beauce.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
Local 298, F.T.Q.  
1183, de la Canardière, Québec  
G1J 2C3

Michel Giguère MD

Lo-Marcel Doulet

Jeanne Loutier

## ANNEXE "A"

### SALAIRES

#### CATEGORIE "A":

Employé affecté à des travaux lourds d'entretien ménager tels que le lavage des murs, des plafonds et des fixtures électriques, le décapage, lavage et traitement des planchers, enlèvement des ordures, lavage des vitres, époussetage des endroits non accessibles du plancher.

#### Taux horaire:

A compter de la date de la publication d'un décret extensionnant la convention collective:	7.75\$
A compter du 01/08/84:	8.15\$
A compter du 01/02/85:	8.55\$

#### CATEGORIE "B":

Employé préposé aux travaux légers d'entretien ménager, tels que le vidage et le nettoyage des cendriers, paniers à papier, le balayage des planchers avec balai, vadrouille ou aspirateur et les travaux à la portée de la main tels que l'époussetage, le lavage des fixtures et des taches sur les murs, les planchers, les cloisons vitrées et l'entretien des salles de toilette, sauf le lavage du plancher.

#### Taux horaire:

A compter de la date de la publication d'un décret extensionnant la convention collective:	7.35\$
A compter du 01/08/84:	7.75\$
A compter du 01/02/85:	8.15\$

#### CATEGORIE "C":

Laveurs de vitres et de surfaces extérieures des édifices, communément appelés "laveur sur échafauds" que sa fonction oblige à travailler en hauteur dans un appareil qui élève l'individu du sol ou qui est retenu par des ceintures de sécurité à l'extérieur.

## ANNEXE "A" (suite)

## SALAIRES

CATEGORIE "C": (suite)

Taux horaire:

A compter de la date de la publication d'un décret extensionnant la convention collective:	8,25\$
A compter du 01/08/84:	8,65\$
A compter du 01/02/82:	9,05\$

Toutefois, les taux horaires applicables pour chacune des catégories mentionnées ci-haut, seront majorés au taux établis par décret aux périodes y prévues (qu'il s'agisse du décret provincial ou des amendements apportés au décret (A.C. 385-1969).

CHEF D'EQUIPE:

Personne, qui tout en exécutant des travaux d'entretien, voit à l'entraînement et la surveillance d'au moins trois (3) employés.

Prime horaire du chef d'équipe:

0,50\$ en sus du taux horaire de sa catégorie, pour la durée de la convention.

## ANNEXE "B"

### CONDITION D'ATTRIBUTION D'EMPLOI

Je, soussigné, demande par la présente à devenir membre de l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. et autorise ladite union à me représenter, à négocier et conclure une convention collective de travail.

Je m'engage à respecter les statuts et règlements de l'union susmentionnée. J'autorise par la présente mon employeur à déduire de ma première paie après cette date les cotisations syndicales déterminées par l'union, et lui demande de remettre à l'union les sommes d'argent ainsi déduites.

NOM DE FAMILLE:

PRENOM:

ADRESSE:

VILLE:

CODE POSTAL:

NO. ASSURANCE SOCIALE:

TELEPHONE:

OCCUPATION:

DATE DE NAISSANCE:

NOM DE L'EMPLOYEUR:

ENDROIT DE TRAVAIL:

DATE:

SIGNATURE:

Il incombe à chaque employeur de transmettre sans délai au bureau régional de l'Union, 1183 de la Canardière, Québec G1J 2C3 dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

ANNEXE "C"

TRANSPORT:

A la demande de l'employeur, l'employé est libre d'accepter ou de refuser d'utiliser sa voiture pour se transporter, transporter des employés ou du matériel.

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTENTE INTERVENUE ENTRE: CLINIQUE DE MEDECINE FAMILIALE DE STE MARIE,  
165 Notre Dame Nord,  
Ste-Marie, Cté. Beauce, Qué.

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
Local 298, F.T.Q.  
1183, de la Canardière, Québec

---

Il est entendu que la compagnie retiendra \$0.08 l'heure pour toutes les heures travaillées ainsi que pendant les vacances et maladie pour l'assurance-groupe et l'assurance-salaire et la compagnie devra remettre le quinzième (15e) jour du mois suivant celui de leur retention, ce montant au: Plan d'assurance des employés de l'Entretien ménager, région de Québec, 1185, de la Canardière, Québec GLJ 2C3

Il est entendu que les modalités de remise concernant ce plan pourront être renégociées pour application à partir du 30 novembre 1984.

ET LES PARTIES ONT SIGNE DE BONNE FOI, à Québec ce /./...jour de ...*December*.....1983.

CLINIQUE DE MEDECINE  
FAMILIALE DE STE MARIE,  
165 Notre Dame Nord,  
Ste-Marie, Cté. Beauce.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
Local 298, F.T.Q.  
1183, de la Canardière, Québec.  
GLJ 2C3

*Michel Giguère MD.*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*L.-Marcel Goulet*  
\_\_\_\_\_  
*Jeanne Sonthus*  
\_\_\_\_\_