

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE LORETTEVILLE
Ci-après appelé: "L'Employeur"

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.

ci-après appelée: "L'UNION"

84 SEP 21 13:30

PAR MESSAGEUR
E.C.O.T.
QUEBEC

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": Office Municipal d'Habitation de Loretteville, 181, rue Lessard, Loretteville, G2B 4B6
- 1.02 "UNION": L'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. 1183, de la Canardière, Québec G1J 2C3
- 1.03 "EMPLOYE": signifie l'employé couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur de l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. 1183, de la Canardière, Québec.
- 1.04 "EMPLOYE A L'ESSAI": un employé qui exécute un travail assujetti à la présente convention et qui n'a pas complété sa période d'essai, soit quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Cet employé est assujetti à la présente convention mais ne peut recourir à la procédure de griefs, 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 à l'essai, 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 tra-

ARTICLE 1.

INTERPRETATION (Suite)

vaillés avant sa mise à pied, dans le calcul de sa période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

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

Il est entendu que toute personne des cadres ou toute autre personne ne pourra accomplir aucun travail fait par les employés couverts par l'unité d'accréditation à l'exception de: durant une grève les services essentiels, entraînement de personnel, pourvu que ça n'a pas pour effet de réduire les heures de travail des employés, de maintenir des mises à pied ou congédiement.

ARTICLE 5.

AFFICHAGE

5.01

- a) L'Employeur consent à ce que l'union affiche sur le tableau d'affichage de chaque édifice, 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; 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.

6.03

A chacune des paies, 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.

Le quinzième (15e) jour du mois suivant celui de leur retention, 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

ARTICLE 6.

REGIME SYNDICAL (Suite)

pour la cotisation syndicale, 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.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale du présent article.

6.04

- a) L'Employeur remet à l'union, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier de la date de la signature de la convention collective, une liste de tous les employés visés par l'accréditation. Cette liste comprend 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 bien entendu que l'Employeur fera parvenir à l'union au 1er novembre de chaque année subséquente de la convention collective, une mise à jour de la liste mentionnée à l'alinéa précédent.
- c) Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident de travail et que son salaire ne lui est pas versé par l'Employeur, ce dernier doit, lors du retour au travail de l'employé, effectuer la retenue des cotisations équivalente à la période d'absence et faire remise à l'Union selon le mode déterminé à cet effet.

ARTICLE 6.

REGIME SYNDICAL (Suite)

- 6.05 L'Union convient de faire connaître par écrit, à l'Employeur, le nom des officiers élus et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de l'Employeur.
- 6.06 L'Employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale ou l'équivalent sur le T4 et le relevé No. 1 de chaque salarié.

ARTICLE 7.

LIBERTE D'ACTION

7.01 Les représentants de l'union peuvent rencontrer l'Employeur sur rendez-vous, durant les heures de travail.

7.02 Un employé qui se porte candidat à une fonction publique, tel que: membre du Conseil municipal, assemblée nationale et député fédéral ou provincial peut, après un préavis de sept (7) jours à l'Employeur, 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 bien 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 Les délégués syndicaux ne quitteront pas leur travail régulier sans avoir obtenu, au préalable, la permission de leur supérieur immédiat.

ARTICLE 8.

ANCIENNETE

- 8.01 L'employé, à compter de son quatre-vingt-onzième (91e) jour de calendrier, tel que comptabilisé conformément au paragraphe 1.04, possède à ce jour, un crédit de quatre-vingt-dix (90) 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 d'un salarié à l'emploi de son Employeur. L'ancienneté générales'acquiert, une fois la période d'essai complétée, rétroactivement à la dernière date d'embauche.
- 8.03 a) En ce qui concerne le délégué syndical, il est reconnu comme ayant le plus d'ancienneté parmi les employés affectés à un même contrat. Il est bien entendu qu'après la terminaison de son mandat, s'il n'est pas réélu, il retournera à l'ancienneté qu'il avait avant son mandat, tout en ajoutant l'ancienneté accumulée pendant son mandat. Ce délégué syndical doit appartenir à l'union depuis 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 d'union, ce sera un employé élu parmi ce groupe.
- b) Cette ancienneté préférentielle s'applique seulement dans les cas de mise à pied.

ARTICLE 8.

ANCIENNETE (Suite)

c) 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.

8.04

La liste d'ancienneté des employés au service de l'Employeur apparaît à l'annexe "C" de la convention. Cette liste contient le nom de chaque employé, son ancienneté et son titre d'emploi.

ARTICLE 9.

PERTE D'ANCIENNETE

9.01

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

- a) s'il quitte son emploi;
- b) s'il est congédié 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 et qu'il déclare par écrit accepter cette promotion après vingt (20) jours de travail à l'essai, dans ce nouvel emploi, dans un écrit dont l'Employeur remet copie au représentant du Local 298, F.T.Q. au 1183, de la Canardière, Québec, G1J 2C3
- e) après une mise à pied dépassant douze (12) 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, sauf dans les cas hors de son contrôle dont l'employé aura le fardeau de la preuve;
- g) absence au travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable.

ARTICLE 10.

MISE A PIED

10.01

L'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de mise à pied.

Les mises à pied sont faites dans l'ordre inverse d'ancienneté des salariés au sein de l'Office Municipal d'Habitation de Loretteville.

10.02

a) Malgré l'article 1668 du Code civil sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même Employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans et plus de service continu.

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.

c) Si un employé a reçu un préavis de sa mise à pied à une date donnée et qu'il est rappelé au travail par l'Employeur, l'Employeur n'aura pas à payer deux (2) fois le salaire à l'employé.

ARTICLE 10.

MISE A PIED (Suite)

Tout montant d'argent que l'employé aura reçu comme préavis, s'il retourne au travail pendant cette période, sera considéré comme salaire pour le temps travaillé.

10.03

Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur rappellera d'abord à ce poste, le salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté générale.

10.04

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

ARTICLE 11.

POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE

11.01

Dans le cas d'un poste vacant ou nouvellement créé, l'Employeur devra l'offrir aux employés en place.

Si aucun employé n'est intéressé ou ne répond aux exigences, l'Employeur l'offrira aux employés sur la liste de rappel en prenant en considération les qualifications requises pour remplir la fonction et tout ceci par ordre d'ancienneté.

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 le cas de promotion, concernant les postes couverts par la présente convention, le poste sera accordé au salarié, par ordre d'ancienneté, qui satisfait aux exigences normales de la tâche; les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

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 devient nécessaire de transférer temporairement un employé de son emploi régulier à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi régulier 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 ordinaire auquel il est transféré temporairement.

ARTICLE 14.

PERIODE DE REPOS

14.01

Il est entendu que chaque employé aura droit à quinze (15) minutes de repos vers le milieu de l'avant-midi et un autre quinze (15) minutes de repos vers le milieu de l'après-midi.

ARTICLE 15.

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

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

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

15.03 Première étape:

L'employé seul ou accompagné d'un représentant syndical, ou l'Union comme tel, doit, dans un délai maximum de trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait, soumettre par écrit son grief au directeur général de l'Office Municipal d'Habitation de Loretteville.

Les employés ou le représentant syndical sont libres de présenter les griefs individuellement ou en groupe, selon leur désir. De plus, l'Union peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'il représente sans avoir à justifier une cession de créance de la part d'un ou plusieurs employés.

15.04 Deuxième étape:

Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception du grief, le directeur général, ou son représentant dûment mandaté, doit donner sa réponse.

Toutefois, il est possible que la période de quinze (15) jours de calendrier soit prolongée, s'il y a entente mutuelle entre les parties pour ce faire.

ARTICLE 15. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

15.05 Troisième étape:

Si la décision de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans un délai de quinze (15) jour, l'Union peut soumettre le cas à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent la réponse ou l'expiration du délai. Les délais ci-haut mentionnés sont de rigueur sauf si les parties conviennent par écrit de les prolonger.

15.06 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 présente article signifient les jours réguliers de travail cédulés par l'Employeur aux employés assujettis à la présente convention, à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés.

15.08 Les formules d'avis de griefs seront mises à la disposition du délégué syndical par l'Union; lors d'un grief elles devront être signées par le délégué syndical ou l'agent d'affaires et, dans le cas de mesure disciplinaire, par l'employé concerné.

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.

ARTICLE 15.

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

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 dans les plus brefs délais 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.

15.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés par les parties à part égale.

15.15 Lorsqu'un cas de mesure disciplinaire est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut:

- i) maintenir ou annuler la sanction;
- ii) convertir un congédiement en suspension ou réprimande;
- iii) réduire la période de suspension ou convertir la suspension en réprimande.

Le remboursement total ou partiel par l'Employeur de tout salaire perdu par l'employé relatif à ses fonctions résultant de telle action disciplinaire (déduction faite de tout salaire ou prestation reçus par l'employé durant sa sanction) pourvu que la cause de la mesure disciplinaire soit injustifiée ou que la sanction imposée soit hors de proportion avec l'offense reprochée.

ARTICLE 15. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

- 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.

ARTICLE 16.

MESURE DISCIPLINAIRE

- 16.01 Aucune offense ne peut être opposée à un employé après neuf (9) mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année. Sauf dans le cas d'ébriété, voie de fait ou vol, la période sera de douze (12) mois de sa commission.
- 16.02 Copie de la mesure disciplinaire doit être remise au délégué syndical et envoyée à l'agent d'affaires.
- 16.03 Tout employé pourra voir son dossier à tous les six (6) mois, accompagné d'un représentant syndical, s'il le désire en présence de l'Employeur et de son représentant autorisé (syndical).
- 16.04 Dans le cas de mesure disciplinaire adressée par écrit à un employé, une copie de la lettre est transmise à l'Union.
- 16.05 Dans le cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE 17.

CONGE D'ETUDES

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 du 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 douze (12) 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 douze (12) mois peut le faire en envoyant trente (30) 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:

ARTICLE 17.

CONGE D'ETUDES (suite)

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;
 - b) L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître les officiers et le délégué syndical, tant et aussi longtemps qu'il n'aura pas reçu un avis écrit de l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.O. par son représentant mandaté;
 - c) L'Employeur doit aviser l'Union de son représentant désigné 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 tenu 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 du directeur de l'office ou de son représentant, qui ne pourra refuser sans motif valable.

ARTICLE 19.

CONGE DE MATERNITE

Conditions d'admissibilité:

19.01 Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour le 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.

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 6^{ième} 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.

ARTICLE 19.

CONGE DE MATERNITE (suite)

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 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 8ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

19.07

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20ième 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 20ième 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 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, 19.11 et 19.12, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

ARTICLE 19.

CONGE DE MATERNITE (suite)

- 19.14 Dans le cas et selon les limites prévues aux articles 19.02, 19.04, 19.07, 19.08 et 19.09, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 19.10, 19.11 et 19.12, 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.
- 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.

ARTICLE 19. CONGE DE MATERNITE (suite)

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

Tout salarié permanent peut bénéficier d'un congé rémunéré dans les cas suivants:

- i) à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint: cinq (5) jours consécutifs;
- ii) à l'occasion du décès de son père, sa mère: quatre (4) jours consécutifs;
- iii) à l'occasion du décès de son frère, sa soeur: trois (3) jours consécutifs;
- iiii) le salarié aura droit à une (1) journée additionnelle de congé pour fins de transport si le lieu des funérailles est situé à plus de deux cent soixante (260) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

20.02

A l'occasion de son propre mariage, le salarié permanent a droit à cinq (5) jours ouvrables rémunérés.

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 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.

ARTICLE 20.

CONGES SPECIAUX (suite)

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

20.05

Un salarié permanent appelé à agir à titre de juré dans une cause où il n'est pas l'une des parties intéressées reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée par la Cour.

ARTICLE 21.

JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

21.01

Tout employé bénéficie annuellement de treize (13) jours de fête chômés et payés dans les cas suivants:

1. Le Jour de l'An
2. Le 2 janvier
3. Le Vendredi Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de Dollard
6. La Fête Nationale du Québec
7. La Confédération
8. La Fête du Travail
9. L'Action de Grâce
10. Le 24 décembre
11. Noël
12. Le 26 décembre
13. Le 31 décembre

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

21.02

- a) Les congés non promulgués par loi ou décret peuvent être changés par entente mutuelle laquelle doit être envoyée à l'Union.
- b) L'Employeur devra être avisé cinq (5) jours à l'avance, de la date à laquelle l'employé désire prendre ce congé.

21.03

Pour avoir droit à la paie de ces jours de fête, un employé doit avoir acquis de l'ancienneté et avoir travaillé dans la semaine précédant le congé ou la semaine suivant le congé.

21.04

S'il advient que l'employé travaille cette journée-là, l'Employeur paie pour le temps travaillé à taux et demi (150%) du salaire horaire de l'employé, plus en compensation de la perte de ce jour de fête, une journée de travail

ARTICLE 21.

JOURS FERIES CHOMES ET PAYES (Suite)

au taux du salaire horaire de cet employé.

21.05

A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé, est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si ce jour férié tombe un jour de repos hebdomadaire.

21.06

Si l'un de ces jours tombe un jour de repos hebdomadaire, non ouvrable, les employés ne perdent pas ce jour de fête et reçoivent en compensation une (1) journée additionnelle.

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 le 1er janvier et se terminant le 31 décembre.
- 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 au salaire que le salarié aurait reçu s'il avait été au travail.
- 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 au salaire que le salarié aurait reçu s'il avait été au travail.
- 22.04 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie de trois (3) 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 au salaire que le salarié aurait reçu s'il avait été au travail.
- 22.05 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: quatre (4) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale au salaire que le salarié aurait reçu s'il avait été au travail.

ARTICLE 22. VACANCES ANNUELLES (Suite)

- 22.06 L'allocation de vacances est basée sur le taux horaire régulier de l'employé; elle lui est versée trois (3) jours avant son départ, au moyen d'un chèque séparé.
- 22.07 Au cas où il y aurait un congé férié coïncidant avec la période de vacances d'un employé, celui-ci aura le droit de prendre une (1) journée additionnelle de congé ou de reporter ce congé payé à une date ultérieure, après entente préalable avec l'Employeur.
- 22.08 Lorsqu'un employé quitte le service de son Employeur, il a droit à tous les bénéfices 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 La période des vacances est établie entre le 1er janvier et le 31 décembre.
- 23.02 Chaque année, entre le 1er et le 30 avril, l'employé doit aviser son Employeur de la période durant laquelle il désire utiliser ses jours de vacances.
- 23.03 Les vacances sont accordées selon l'ancienneté; la période de prise de vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours. Pour les vacances à être prises entre le 1er juin et le 1er septembre de l'année en cours, le choix doit être fait avant le 1er mai de chaque année et affiché à l'attention de tous les employés, au plus tard le 1er mai.
- 23.04 La période annuelle de congé d'un employé doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, dans le cas des employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances, à moins d'entente contraire intervenue entre eux, la quatrième (4e) semaine sera séparée des trois (3) premières et prise à une date ultérieure convenue entre l'Employeur et les employés intéressés.
- 23.05 La période de vacances peut être changée par entente mutuelle entre les parties.

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, dans le cas où ceci a lieu sur les heures de travail des officiers concernés.
- b) Des absences sans salaire sont accordées pour un maximum de cinq (5) 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.
- 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.

CONGE DE MALADIE

- 25.01 a) L'Employeur verse à tout employé au 1er janvier de chaque année, un crédit de six (6) jours à titre de congé de maladie.
- b) Tout employé qui entre au service de l'Employeur en cours d'année a droit à une demi-journée (.5) par mois à titre de congé de maladie.
- 25.02 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 du crédit accumulé au compte du salarié.
- 25.03 A la discrétion de l'Employeur, un certificat médical pourra être exigé.
- 25.04 Les jours de congé de maladie non utilisés dans l'année sont cumulables et l'employeur monnera tous les jours en sus de douze (12), à raison de 100% du taux de salaire en vigueur au mois de décembre de chaque année.
- 25.05 Tout salarié qui quitte l'employeur pourra faire rembourser la totalité des jours de congé de maladie cumulés, à 100% du taux de salaire en vigueur au moment de son départ.
- 25.06 Pour avoir droit au paiement d'absence maladie, l'employé doit prendre les mesures nécessaires pour informer l'employeur dès les premières heures de la première journée de son absence à moins d'en être empêché par des circonstances sur lesquelles il n'a pas de contrôle.
- 25.07 Dans le cas où un employé a un manque de jours maladie dans sa banque, l'employé peut, après entente avec l'employeur, utiliser ses vacances annuelles afin de compenser les jours de carence.

ARTICLE 26.

REPAS

26.01

La période de temps allouée à l'employé pour prendre son repas sera d'une (1) heure maximum.

ARTICLE 27.

PAIEMENT DE SALAIRE

- 27.01 Le salarié est payé en entier, en espèces ou par chèque payable au pair, au plus tard le jeudi midi de chaque semaine, au bureau ou selon la pratique existante chez l'Employeur.
- 27.02 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 selon le code comptable
 - la date du paiement et la période de travail correspondant 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 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 du Travail.
- 28.02 L'Employeur et l'Union forment un comité (prévention) santé et sécurité. La partie syndicale se compose d'une (1) personne membre 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 s'engage à verser à l'employé pour la première semaine d'invalidité, l'équivalent de la prestation à lui être versée par la C.S.S.T. L'employé subroge l'Employeur dans ses droits. Advenant le refus de la C.S.S.T. de compenser, l'employé remboursera à l'Employeur, les avances reçues.

ARTICLE 29.

UNIFORMES

- 29.01 L'Employeur met à la disposition de chaque employé, l'équipement nécessaire à l'accomplissement de son travail et fournit tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois régissant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail. Il appartient à l'Employeur de décider du remplacement de l'équipement et des vêtements.
- 29.02 Les vêtements fournis par l'Employeur sont entretenus par ce dernier à ses frais et demeurent sa propriété. Ces vêtements sont payés à la totalité par l'Employeur.
- 29.03 L'employé est responsable des vêtements protecteurs et de l'équipement qu'il utilise et indemnise l'Employeur en cas de perte ou avarie résultant de sa négligence. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 30.

HEURES DE TRAVAIL

- 30.01 La semaine normale de l'employé est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives par jour.
- 30.02 Lorsque douze (12) heures de service continu sont requises, l'employé est payé pour son repas et le temps accompli au taux et demi (150%).
- 30.03 Les heures de travail des employés sont:
de 8h00 à 12h00 de 13h00 à 17h00
- 30.04 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 Est considéré comme temps supplémentaire tout travail requis d'un employé par l'Employeur, en sus des heures normales de sa journée ou de sa semaine de travail.
- 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 a) 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 le travail.
- b) L'employé qui effectue du temps supplémentaire le dimanche ou un jour de congé férié chômé est rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire régulier.
- 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 suivantes font partie intégrante de
la convention collective:

- "A"- Echelle salariale
- "B"- Condition d'attribution d'emploi
- "C"- Classification
- "D"- Table de déductions de jours de vacances
- "E"- Entente relative aux employés temporaires

ARTICLE 34. ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 34.01 *100.*
108 Tout salarié autorisé à se servir de son automobile dans ses déplacements pour l'Employeur, reçoit une allocation de 0,24¹⁵\$ le kilomètre ou une allocation minimale de 3,90\$ par jour.
- 34.02 Tout salarié autorisé à utiliser son automobile pour transporter du matériel ou des outils (autres que les petits outils) aura droit à une allocation supplémentaire de 0,06\$ du kilomètre.
- 34.03 Les indemnités versées en vertu des articles précédents seront réajustées conformément à la politique du Gouvernement du Québec à ce titre.

ARTICLE 35.

ASSURANCE COLLECTIVE- ASSURANCE GROUPE
FONDS DE PENSION-

35.01

L'Office et les employés partagent les coûts d'un régime d'assurance collective, sur les objets et selon les modalités décrites au contrat de la Compagnie d'assurance La Croix Bleue.

35.02

Le contrat décrit à l'article 35.01 prend fin en date du 31 décembre 1985. Il pourra être renouvelé selon les mêmes modalités, sinon tout changement devra être effectué sur consentement mutuel des parties.

ARTICLE 36.

REGIME DE RETRAITE

36.01

Les parties s'engagent à participer au régime supplémentaire de rentes des employés des offices municipaux d'habitation du Québec, en conformité avec les règlements dudit régime, enregistré sous le numéro 52-82-1384.

ARTICLE 37.

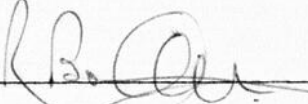
DUREE ET RENOUVELLEMENT

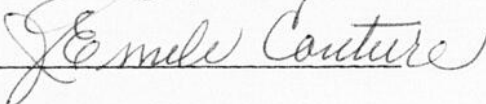
- 37.01 a) La présente convention collective prend effet en date de signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.
- b) Nonobstant les termes du paragraphe a) du présent article, les salaires seront réajustés rétroactivement au 7 février 1984.
- 37.02 Toutefois, à la fin de la deuxième année soit le 7 février 1985, les parties devront se rencontrer afin de négocier les questions salariales pour la troisième année de la convention.
- 37.03 Si l'une ou l'autre des parties désire, à l'expiration de cette convention collective en négocier une nouvelle ou y apporter des amendements, elle doit, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, en donner avis écrit à l'autre partie en lui indiquant, en même temps, les modifications qu'elle désire y apporter.
- 37.04 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention collective et jusqu'à la signature de celle-ci, les dispositions de la présente s'appliquent.

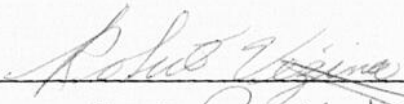
ET LES PARTIES ONT SIGNE DE BONNE FOI, à Québec.....
ce 21 jour de sept......1984.

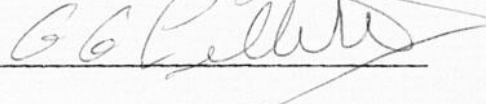
OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LORETTEVILLE,
181, rue Lessard, Loretteville,
G2B 4B6

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









A N N E X E " A "

<u>SALAIRES:</u>	<u>07-02-84</u>	<u>07-02-85</u>	<u>01-01-86</u>
Préposé Entr. Ménager:	9,88\$	10,37\$	à négocier les questions monétaires.
Concierge:	9,43\$	9,89\$	à négocier les questions monétaires.

RETROACTIVITE: La rétroactivité devra être payée quinze (15) jours après la signature de la convention collective.

A N N E X E " 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:

Prénom:

Adresse:

Ville:

Code Postal:

No Assurance-sociale:

Téléphone:

Occupation:

Date de naissance:

Nom de l'Employeur:

Endroit de Travail:

Date d'entrée en service:

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.

A N N E X E " C "

CLASSIFICATION:

DATE D'ENTREE:

Préposé à l'Entretien Ménager :	Vézina, Robert	01-07-79
	Langton, Jean Pierre	26-01-76
Concierge:	Bouchard, Lucien	30-05-77

S'il y a de nouvelles classifications durant la durée de la convention collective, **les** parties devront se rencontrer dans les trente (30) jours afin d'en négocier les questions monétaires.

TABLE DE DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours déduits de la durée des vacances annuelles

Nombre de jours ouvrables ou l'em- ployé n'a pas eu droit à son trai- tement	10 jours	15 jours	20 jours
,5 à 10	0	0	0
10,5 à 22	0,5	1	1,5
22,5 à 32	1	1,5	2,5
32,5 à 44	1,5	2	3
44,5 à 54	2	3	4
54,5 à 66	2,5	3,5	5
66,5 à 76	3	4	6
76,5 à 88	3	4,5	6,5
88,5 à 98	3,5	5	7
98,5 à 110	4	6	8
110,5 à 120	4,5	6,5	9
120,5 à 132	5	7,5	10
132,5 à 142	5,5	8	11
142,5 à 154	5,5	8,5	11,5
154,5 à 164	6	9	12
164,5 à 176	6,5	9,5	13
176,5 à 186	7	10,5	14
186,5 à 198	7,5	11	15
198,5 à 208	8	12	16
208,5 à 220	8	12	16,5
220,5 à 230	8,5	12,5	17
230,5 à 242	9	13,5	18
242,5 à 252	9,5	14	19
252,5 à 264	10	15	20

ANNEXE "D"

A N N E X E " E "

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES EMPLOYES TEMPORAIRES

SUR UN PROGRAMME GOUVERNEMENTAL

1. Sont considérés comme employés temporaires aux fins des présentes:
Un employé temporaire embauché sous l'égide d'un programme spécial de création ou de maintien d'emploi, et est rémunéré en fonction du taux de salaire reconnu audit programme.

2. Cet employé n'est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et est assujetti aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait au régime de retraite et au régime d'assurance collective.



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

DÉPÔT

8782-5

Dépôt N°: 8 6 0 1 1 6 5

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23357-02
Date	Signature: 85-12-12	Reception: 85-12-18	Durée
			Nombre de salariées régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Service Local 298 1665 est, rue Rachel Montréal, Qc H2J 2K6 Att: <u>M. Aimé Gohier</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Office Municipal d'Habitation de Loretteville 181, rue Lessard Loretteville, Qc G2B 4B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties conformément à l'article 37 de la convention collective:	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>9510-11</u> Affiliation: <u>07 FTQ</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

OBJET: Salaires pour "préposé à l'entretien ménager" et concierge.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <u>Thérèse Demers</u>	Date: 86-01-17

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

003 (094)

RECHERCHE

R. Boivin

Thérèse Demers
Jeanne Gauthier

E N T E N T E

INTERVENUE ENTRE:

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LORETTEVILLE
181, rue Lessard
LORETTEVILLE (Québec)
G2B 4B6

ET: '85 DEC 18 16:07

B C C T
MONTREAL
MESSENGER

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

Conformément à l'article 37 de la convention collective:

DUREE ET RENOUVELLEMENT

- a) La présente convention collective prend effet en date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.
- b) Nonobstant les termes du paragraphe a) du présent article, les salaires seront réajustés rétroactivement au 7 février 1984.

IL EST ENTENDU entre les parties
que les salaires suivants seront appliqués pour la période du 01-01-86 au
31-12-86:

Préposé à l'Entretien Ménager:

10,85\$

Conciergerie: Forfaitaire 4,6%

936.00 *R. J.*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 12^e jour de décembre 1985.

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LORETTEVILLE,
181, rue Lessard, Loretteville
G2B 4B6

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

R. Ba...

Robert Ve...

Jeanne...
