

NOM

NO

08475-6

C.A.E. 5792 NO.CONV. 84756
AFFIL. 6 NB.EMPL. 10
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 94300 20
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q23103002
DATE ENR.840829



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

08475-6

| | | | | | | |
|-------|--|-----------------------|-------|---|----------------|---|
| Objet | <input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | | Q 23103-02 |
| Date | Signature 84-04-03 | Réception 84-04-12 | Durée | Du 84-04-03 | Au 85-12-31 | Nombre de salariés régis par la convention collective 10 |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Entreprises de Nettoyage Protec 1982 Enr. 73, rue Arthur Hamel Sud Chicoutimi, Qc G7H 3M9 | <input type="checkbox"/> Déposant Les Entreprises de Nettoyage Protec 1982 Enr. 150, Ste-Claire, C.P. 1388 Chicoutimi, Qc G7H 2S5 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Cain, Lamarre, Casgrain, Wells & Lachance 110, rue Racine Est, C.P. 820 Chicoutimi, Qc G7H 5E8 Att: Me André Tremblay | Région <u>02-01</u> Activité <u>5792 (7)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u> |

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

Remarques

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|------------------|
| Signature <i>Pascale Hébert</i> | Date 84-05-28 |

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

M. G. S. T.
QUÉBEC

LP

'84 AVR 12 15:08

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

"L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

"LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

| | | |
|----------------|---|----|
| ARTICLE 1.00: | DEFINITIONS | 1 |
| ARTICLE 2.00: | INTERPRETATION - VALIDITE | 2 |
| ARTICLE 3.00: | BUT | 2 |
| ARTICLE 4.00: | ACCREDITATION ET JURIDICTION | 2 |
| ARTICLE 5.00: | COOPERATION - DROITS DE GERANCE - GREVE | 3 |
| ARTICLE 6.00: | SECURITE SYNDICALE | 3 |
| ARTICLE 7.00: | REPRESENTANTS SYNDICAUX | 4 |
| ARTICLE 8.00: | ACTIVITES SYNDICALES | 5 |
| ARTICLE 9.00: | AFFICHAGE D'AVIS | 6 |
| ARTICLE 10.00: | IMPRESSION | 6 |
| ARTICLE 11.00: | PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS | 6 |
| ARTICLE 12.00: | ARBITRAGE | 8 |
| ARTICLE 13.00: | MESURES DISCIPLINAIRES | 9 |
| ARTICLE 14.00: | ANCIENNETE | 10 |
| ARTICLE 15.00: | REMUNERATION - SALAIRE - PAIE | 17 |
| ARTICLE 16.00: | HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE | 20 |
| ARTICLE 17.00: | PERIODE DE REPAS ET DE REPOS | 21 |
| ARTICLE 18.00: | TRANSPORT | 23 |
| ARTICLE 19.00: | CONGES ANNUELS | 23 |
| ARTICLE 20.00: | JOURS FERIES | 25 |
| ARTICLE 21.00: | CONGES SOCIAUX ET AUTRES | 27 |
| ARTICLE 22.00: | MESURES DE SECURITE - BIEN- ETRE ET HYGIENE | 28 |
| ARTICLE 23.00: | SOUS-CONTRAT | 31 |
| ARTICLE 24.00: | CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES | 31 |
| ARTICLE 25.00: | ASSURANCE GROUPE | 32 |
| ARTICLE 26.00: | AUTRES CONDITIONS | 32 |
| ARTICLE 27.00: | DUREE | 32 |
| ANNEXE "A" | CLASSIFICATIONS ET SALAIRES | |
| ANNEXE "B" | LISTE D'ANCIENNETE | |
| | LETTRE D'ENTENTE RELATIVEMENT A L'APPLICATION DE L'ARTICLE 4.02 | |

LETTRE D'ENTENTE RELATIVEMENT
AU TRAVAIL SUR LA COTE NORD

LETTRE D'ENTENTE RELATIVEMENT
A L'APPLICATION DE L'ANCIENNETE
DE CERTAINS SALARIES

1.03

Employeurs:

Les Entreprises de Services Protégés
1980 inc.

1.04

Grève - Lock out:

Les termes "grève et lock-out" ont le
sens qui leur est donné par le Code
du Travail du Québec.

1.05

Représentant syndical:

Toute personne désignée par le Syndi-
cat pour le représenter en vue de
l'application ou de l'interprétation
de la convention.

1.06

Salarié:

Tout salarié ou tous les salariés vi-
sés par l'unité de négociation décri-
te dans le certificat d'accrédita-
tion.

1.07

Salarié régulier:

Tout salarié ayant complété la période
de travail prévue à l'article 14.02.

1.08

Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire effectif est le
montant de la rémunération versée
à l'employé au cours de la période

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- 1.02 Convention:
La présente convention collective de travail.
- 1.03 Employeur:
Les Entreprises de Nettoyage Protec 1982 Enr.
- 1.04 Grève - Lock out:
Les termes "grève et lock-out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail du Québec.
- 1.05 Représentant syndical:
Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.06 Salarié:
Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 1.07 Salarié régulier:
Tout salarié ayant complété la période d'essai prévue à l'article 14.02.
- 1.08 Taux de salaire effectif:
Le taux de salaire spécifié à l'annexe "A" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux

de salaire convenu est supérieur au
taux de salaire de la convention.

ARTICLE 2 - INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 Interprétation:

Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02 Validité:

La nullité de l'une ou de l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable, ou règlement d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3 - BUT

3.01 La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.

ARTICLE 4 - ACCREDITATION ET JURIDICTION

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation.

La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.

4.02 Sauf dans les cas d'entraînement, d'expérimentation, d'urgence, de ralentissement des opérations ou lorsque les salariés réguliers ne sont pas disponibles, il est convenu que toute personne non couverte par le certificat d'accréditation n'accomplira aucun travail habituellement accompli par les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 5 - COOPERATION - DROITS DE GERANCE - GREVE

5.01 Coopération

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'exercer ses fonctions de direction, d'administration, de gestion et de maintien de l'ordre, de la discipline et du rendement, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

5.03 Grève - Lock-out

Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 1. Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de

la convention, doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

2. Tout nouveau salarié doit, comme condition de maintien de son emploi adhérer au Syndicat au moment de son embauchage et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention, et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés en règle du Syndicat.

6.02

Précompte:

Dans les quinze premiers jours de chaque mois, l'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat des sommes perçues au cours du mois précédent, par chèque payable au Syndicat, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

6.03

Retrait d'adhésion:

Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps au cours de la durée de la convention, l'officier autorisé du Syndicat donne avis par écrit à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 7 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01

1. L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner deux représentants syndicaux. Ceux-ci sont reconnus par l'Employeur comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur.

Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du nom de ses représentants ainsi que de tout changement pouvant survenir en cours de convention.

- 7.02 L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à leurs bureaux, les représentants syndicaux.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 Sous réserve du maintien normal des opérations, tout salarié désigné par le Syndicat pour accomplir une fonction syndicale reçoit de l'Employeur un congé sans solde pour la durée de cette fonction pourvu qu'un avis de vingt-quatre (24) heures soit donné à l'Employeur ou à son représentant autorisé.

- 8.02 L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde pour une activité syndicale de longue durée, au salarié dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat.

Cette demande doit être soumise à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

Au cours de ce congé, le salarié concerné maintient et accumule son ancienneté.

- 8.03 L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde au salarié qui désire suivre un cours de formation professionnelle, dans un domaine connexe aux besoins de l'entreprise.

Le salarié concerné doit faire sa demande par écrit au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

Au cours de ce congé, le salarié concerné maintient et accumule son ancienneté.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE D'AVIS

9.01 Le Syndicat peut utiliser les tableaux d'affichage que l'Employeur met à sa disposition. L'affichage syndical aura pour objet la documentation concernant les activités syndicales ou autres, propres aux salariés de l'Employeur.

ARTICLE 10 - IMPRESSION

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur imprimera et distribuera gratuitement à tous ses salariés une copie de la convention.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans les plus brefs délais possible tout grief pouvant survenir en cours de convention.

Aux fins de la convention, un grief est une mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

11.02 1ère étape:

Tout salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical de son choix, qui croit être lésé dans les droits que lui accorde la convention, soumet par écrit son grief dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier de la naissance dudit grief. Dans le cas où un salarié croit qu'un grief a pris naissance au cours de son absence au travail, il a quinze (15) jours à compter de son retour au travail pour soumettre son grief.

11.03 2ième étape:

L'Employeur rend une décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief. A défaut de rendre une décision dans les délais prévus où, si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage conformément à l'article 12.00.

11.04 Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.05 Renseignements:

Pour les fins de discussion d'un grief, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements pertinents. Toutefois, l'Employeur n'est

pas tenu de fournir un renseignement confidentiel qui est de nature à lui nuire au point de vue concurrence.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 Arbitrage (3ième étape):

1. L'une ou l'autre des parties peut déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.02.
2. La demande doit être formulée par écrit et transmise à l'autre partie par courrier recommandé.
3. Si les deux parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réception de l'avis, le cas peut être référé par l'une ou l'autre des parties au Ministère du Travail afin que ce dernier en nomme un d'office.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre:

Aux fins de la présente procédure d'arbitrage, l'arbitre a les pouvoirs qui sont dévolus à un Tribunal d'arbitrage par le Code du Travail du Québec.

12.03 Sentence arbitrale:

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa nomination. Cependant les parties peuvent convenir par écrit d'extensionner ce délai.

Cette sentence est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.

- 12.04 Frais d'honoraires et d'arbitrage:
- Chaque partie paie les frais et honoraires de ses témoins et représentants. Les frais et honoraires de l'Arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 12.05 Témoin - Plaignant:
- Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise pour l'audition d'un grief, l'Employeur, sous réserve du maintien normal des opérations, doit le libérer pour la durée de l'audition.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Les parties conviennent que l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée ainsi que du dossier et du comportement du salarié, de façon à ce que la sanction soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- 13.02 a) Toute mesure disciplinaire est constatée par un avis écrit contresigné ou signé par un représentant de l'Employeur. Cet avis donne les raisons qui motivent la mesure disciplinaire et est transmis au salarié et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance des faits qui donnent lieu à cette mesure disciplinaire ou de la connaissance de ces faits, dont la preuve incombe à l'Employeur.

b) Toute mesure disciplinaire qui n'est pas conforme au présent article sera considérée comme nulle et de nul effet.

13.03 a) Tout avertissement écrit qui n'est pas suivi d'une autre mesure disciplinaire dans les six (6) mois de calendrier est retiré du dossier du salarié et ne peut plus être invoqué contre lui.

b) Toute suspension qui n'est pas suivie d'une autre suspension dans les douze (12) mois de calendrier est retirée du dossier du salarié et ne peut plus être invoquée contre lui.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

14.01 Aux termes de la convention, il existe deux (2) sortes d'ancienneté:

a) Ancienneté générale: l'ancienneté générale signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage.

b) Ancienneté départementale: l'ancienneté départementale signifie la durée d'emploi d'un salarié dans un département depuis la date où il fait partie de tel département. Le salarié qui quitte définitivement un département pour un autre, perd son ancienneté acquise dans le département précédent.

14.02 Acquisition:

Le salarié qui a effectivement travaillé quatre cent quatre-vingt (480) heures pour l'Employeur au cours d'une période de six (6) mois, devient, à l'expiration de cette période de six (6) mois, un salarié régulier et

acquiert un droit d'ancienneté et ce, rétroactivement à compter de sa date initiale d'embauche.

Au cours de cette période de probation, le salarié n'est pas assujéti à la présente convention et n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de mise à pied, licenciement ou congédiement.

14.03 Les parties reconnaissent l'existence des départements suivants:

1. Haute pression
2. Vacuum
3. Journalier

14.04 Accumulation - conservation:

Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) absence par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle;
- b) absence par suite d'un accident ou d'une maladie autres que ceux prévus à 14.04a): dix-huit (18) mois.
- c) mise à pied pour manque de travail: douze (12) mois.
- d) le salarié promu à une tâche en dehors de l'unité de négociation accumulera et conservera ses droits d'ancienneté pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après cette période de trois (3) mois de calendrier, il perdra automatiquement tous ses droits d'ancienneté au sein de l'unité de négociation, à moins d'entente contraire entre les parties.

- e) absence prévue par la convention collective.

14.05

Perte d'ancienneté:

Tous les droits d'ancienneté d'un salarié seront perdus dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement le service de l'Employeur.
- b) s'il a été mis à pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs.
- c) s'il fait défaut de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables d'un rappel au travail fait par lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue, ou s'il n'avise pas l'Employeur dans les trois (3) jours de la réception d'un tel avis de son intention de revenir au travail.
- d) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante.
- e) s'il est absent de son travail sans permission pendant trois (3) jours ouvrables ou plus, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

14.06

Liste d'ancienneté:

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauche de chacun des salariés, la classification et la date

depuis laquelle il occupe cette classification.

La liste officielle d'ancienneté apparaît à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention. Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée et remise au Syndicat à tous les six (6) mois.

Cette liste doit être affichée sur les tableaux d'affichage pendant une période de trente (30) jours à l'expiration desquels, elle sera considérée comme exacte, officielle et incontestable.

14.07

Application du droit d'ancienneté:

1. Promotions, postes nouveaux ou vacants:

Dans le cas d'une promotion, de la création d'un nouveau poste, ou d'un poste vacant de longue durée (non temporaire) à l'intérieur de l'unité de négociation, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir tel poste doivent postuler au cours de la période d'affichage en apposant leur signature sur l'avis d'affichage.

Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat. Il est convenu que pendant cette période d'affichage, l'occupation est remplie temporairement, si possible par le salarié ayant le plus d'ancienneté.

L'Employeur doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, accorder l'occupation au salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède l'habi-

bilité, les aptitudes et les qualifications nécessaires pour accomplir la tâche concernée.

2. Mise à pied et rappel au travail:

Dans le cas de mise à pied et de rappel au travail, c'est l'ancienneté départementale qui s'applique. Le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied et le dernier à être rappelé à condition que les salariés qui restent au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche. L'avis de mise à pied doit être signifié au salarié au moins cinq (5) jours ouvrables avant telle mise à pied, si possible.

3. Déplacement:

Dans tous les cas de mise à pied pour manque de travail tout salarié mis à pied dans un département autre que celui de journalier a le droit de déplacer tout salarié de ce département ayant moins d'ancienneté. Nonobstant toute autre disposition contraire, c'est l'ancienneté générale qui s'applique dans ce cas.

Si tous les salariés d'un département sont au travail et qu'il y a un besoin supplémentaire de main-d'oeuvre dans ce département, l'Employeur rappellera prioritairement, par ordre d'ancienneté générale, les salariés mis à pied des autres départements, en autant que le ou les salariés rappelés puissent remplir les exigences normales de la tâche et acceptent le travail.

4.

Nonobstant les paragraphes 2 et 3 du présent article, lorsqu'un travail chez un client est exécuté par des salariés ayant moins d'ancienneté que des salariés mis à pied, le remplacement des salariés ayant moins d'ancienneté s'effectuera de la façon suivante:

1ère journée:

Remplacement par l'opérateur ayant le plus d'ancienneté de l'aide-opérateur;

2ième journée:

Remplacement par l'opérateur le plus ancien (effectuant le travail d'aide-opérateur la première journée) de l'opérateur moins ancien. La fonction d'aide-opérateur étant alors comblée par l'aide-opérateur le plus ancien.

5. Retour après absence:

Lors de son retour au travail à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou

de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut toute autre occupation que son ancienneté lui permet d'obtenir.

6. Refus d'exercice de l'ancienneté:

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

14.08 Salarié supplémentaire:

Sous réserve des dispositions du paragraphe 14.07(4), si des salariés supplémentaires sont appelés au travail, les salariés réguliers ont présence de faire leur journée et leur semaine complète de travail.

14.09 Un salarié qui justifie chez l'Employeur d'au moins trois (3) mois d'ancienneté a droit à un préavis avant son licenciement. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an d'ancienneté, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans d'ancienneté ou plus.

Sauf dans les cas de faute du salarié ou de cas forfait, si l'Employeur

omet de donner ce préavis, il 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.

ARTICLE 15 - REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

15.01 Rappel:

- a) Tout salarié rappelé au travail après sa journée de travail et après qu'il a quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux horaire.

Le salarié devra toutefois effectuer tout le travail à faire chez un même client.

- b) Tout salarié rappelé au travail a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux horaire. Il doit toutefois effectué le travail qui lui est assigné par l'Employeur au cours de ladite période de quatre (4) heures.

15.02 Affectation temporaire:

1. Tout salarié assigné temporairement, pour une période de plus d'une (1)

heure, à l'exécution d'un travail, dans une occupation ou classification comportant un taux de salaire supérieur à sa propre classification, reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure.

2. Tout salarié assigné temporairement pour plus d'une (1) heure, à l'exécution d'un travail d'une classification comportant un taux horaire inférieur à celui de sa classification régulière, reçoit le taux horaire de la classification inférieure.

Pour le travail s'effectuant sur les lieux de travail des clients de l'employeur, le salarié conserve au cours d'une même journée de travail le taux horaire de la classification à laquelle il est assigné au début de cette journée.

15.03 Taux de salaire minimum:

Le taux de salaire minimum des salariés régis par la convention avec leur classification sont contenus à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.04 Paiement des salaires:

Le salaire est payable en entier, en espèces ou par chèque, au plus tard le jeudi de chaque semaine avant douze (12) heures (midi); sinon l'Employeur verra à faciliter l'échange du chèque en question.

15.05 Bulletin de paie:

Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les items suivants:

- a) Nom de l'Employeur;
- b) Nom et prénom du salarié;
- c) Classification ou occupation du salarié;
- d) Date de la période de paie;
- e) Nombre d'heures de travail régulières;
- f) Nombre d'heures de travail supplémentaires;
- g) Taux de salaire effectif;
- h) Date du chèque;
- i) Salaire net et les retenues autorisées;
- j) Lors de remise du T-4, l'Employeur fournit à chaque salarié le montant cumulatif de ses cotisations syndicales.

15.06 Cessation d'emploi:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir le salaire auquel il a droit et tout document pertinent, dans un délai maximal d'une (1) semaine.

15.07 Nouvelle classification:

- a) Toute classification non mentionnée à l'annexe "A" de la convention fera l'objet de négociation entre l'Employeur et le Syndicat pour déterminer le taux horaire et les conditions de travail de cette classification.
- b) L'Employeur devra rencontrer le Syndicat dans les sept (7) jours ouvrables de la création de cette nouvelle classification.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS
SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 a) La semaine normale de travail des salariés sera de quarante (40) heures de travail, sur les lieux de travail des clients de l'Employeur, réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Tout travail autorisé et exécuté par un salarié sur les lieux de travail des clients de l'Employeur, en plus de quarante (40) heures par semaine ou de huit (8) heures consécutives ou le samedi, sera rémunéré au taux du temps et demi (150%).
- c) Tout travail autorisé et exécuté par un salarié sur les lieux de travail des clients de l'Employeur, le dimanche, sera rémunéré au taux du temps double (200%).
- d) Les heures de déplacement et de travail à l'établissement de l'Employeur sont toujours rémunérées au taux régulier du salarié concerné.

Toutefois, lorsqu'un salarié a totalisé, au cours d'une même année, 1,936 heures à taux régulier, toutes les heures de transport (traveling) et de travail à l'établissement de l'Employeur excédant ce nombre d'heures sont rémunérées au taux et demi.

16.02 Répartition:

Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, ce travail est confié d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail. Si plus d'un salarié est nécessaire, ce travail est réparti

équitablement entre les salariés ordinairement assignés à ce travail.

Si le nombre de salariés à être affectés à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés du département capables d'exécuter le travail. Celui-ci est alors offert à tour de rôle en suivant la liste d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste.

16.03 Rien de ce qui est contenu dans la convention ne sera lu et interprété comme étant une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ni comme étant une garantie du nombre de jours de travail par semaine.

16.04 Lorsque survient un bris sur l'équipement de l'Employeur en cours d'exécution d'un travail, tous les salariés affectés par ce bris continuent à être rémunérés à leur taux de salaire régulier pour toutes les heures durant lesquelles ils attendent que ce bris soit réparé. Ces heures d'attente ne sont pas cumulatives pour le temps supplémentaire.

ARTICLE 17 - PERIODE DE REPAS ET DE REPOS

17.01 Repas:

- a) Les salariés travaillant de jour ont droit à une période de repas d'une (1) heure, de midi (12H00) à treize heures (13H00), en suivant la pratique du client de l'Employeur où le salarié travaille.

- b) Les salariés travaillant de soir ou de nuit (sur un horaire autre que 8H00 à 16H00) ont droit à une période de repas d'une demi-heure sans perte de salaire après quatre (4) heures de travail.

17.02 Période de repos:

Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail (4 heures), à être prise au milieu de la demi-journée, ou à toute autre période après entente entre l'Employeur et le salarié concerné.

- 17.03 a) Sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger, tout salarié doit bénéficier et prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures.

- b) Le salarié qui ne peut bénéficier de cette période de huit (8) heures de repos est rémunéré au taux et demi pour la différence des heures entre les huit (8) heures de repos prévues et le nombre d'heures de repos dont il a effectivement bénéficié en autant qu'il ait eu au moins quatre (4) heures de repos.

17.04 Frais de repas et d'hébergement:

- a) Tout salarié appelé à travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire après sa journée normale de travail a droit à un repas payé qu'il peut prendre immédiatement avant ou après ce travail en heures supplémentaires.
- b) Lorsqu'un salarié doit, sur les instructions de l'Employeur, séjourner en dehors de sa résidence normale, L'Employeur lui rembourse les dépen-

ses encourues par lui, sur présentation des reçus, selon les tarifs suivants:

| | <u>1ère année</u> | <u>2ième année</u> |
|------------|-------------------|--------------------|
| -déjeuner: | 3,00 \$ | 3,25 \$ |
| -dîner : | 6,00 \$ | 6,25 \$ |
| -souper : | 6,50 \$ | 6,75 \$ |

Il a droit également au remboursement à un prix raisonnable de ses frais de chambre s'il y a lieu, sur présentation de reçus.

Le salarié reçoit une avance monétaire à cet effet.

ARTICLE 18 - TRANSPORT

- 18.01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'Employeur.
- 18.02 Lorsque l'Employeur transporte des salariés, il doit le faire dans des véhicules convenables et chauffés lorsque la température l'exige.

ARTICLE 19 - CONGES ANNUELS

- 19.01 La durée des congés annuels d'un salarié est déterminée par le nombre d'années au service de l'Employeur et ce depuis la date de son embauchage. La date d'anniversaire d'embauche de chaque salarié déterminera le nombre

de semaines de vacances auxquelles il a droit en tenant compte des années au service de l'Employeur.

- 19.02 Compte tenu des exigences, de l'efficacité des opérations et de l'ancienneté des salariés, l'Employeur respectera le choix des salariés en déterminant les cédules de vacances annuelles. Un salarié a le droit de connaître au moins un (1) mois à l'avance sa période de vacances.
- 19.03 Lorsque la date des vacances aura été établie pour chaque salarié, il n'y aura aucun changement.
- 19.04 A son choix, un salarié peut demander que sa paie de congés annuels lui soit remise à son départ pour ses vacances ou deux (2) fois l'an, soit en juillet et en décembre de chaque année, sur un ou des chèques différents de celui de la paie hebdomadaire. Le calcul des déductions d'impôt sur la paie de vacances sera tiré de la table d'impôt correspondant au nombre de semaines de vacances.
- 19.05 Un salarié dont l'emploi avec l'Employeur est terminé ou qui quitte volontairement son emploi, reçoit le jour de paie de la semaine qui suit son départ, la paie de congés annuels à laquelle il a droit au moment de son départ.
- 19.06 Tout salarié a droit, à sa date d'anniversaire d'embauche, aux congés annuels suivants:
- a) S'il n'a pas un (1) an au service de l'Employeur, à un congé annuel payé d'une durée minimum d'autant de jours ouvrables qu'il a de mois de service pour l'Employeur, jus-

qu'à concurrence de dix (10) jours;

- b) Un an = deux semaines = 4%;
- c) Trois ans = deux semaines = 5%;
- d) Six ans = trois semaines = 6%;
- e) Douze ans = quatre semaines = 8%;

19.07

Années de référence:

La rémunération des congés annuels est calculée sur tous les gains gagnés du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année au cours de laquelle les congés annuels sont pris.

ARTICLE 20 - JOURS FERIES

20.01

Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

1. Le Jour de l'An
2. Le lundi de Pâques
3. Le premier lundi du mois de juin
4. La Fête Nationale
5. Le Jour de la Confédération
6. Le 3ième lundi du mois de juillet
7. Le 2ième lundi du mois d'août
8. La Fête du Travail
9. Le 3ième lundi du mois de septembre
10. Le 2ième lundi du mois d'octobre
11. Le Jour de Noël

Toutefois, pour les fêtes suivantes:

1. Premier lundi de juin
2. Troisième lundi de juillet
3. Deuxième lundi du mois d'août

4. Troisième lundi du mois de septembre

L'Employeur pourra reporter la journée de prise de ces congés à une date ultérieure, ne devant toutefois, en aucun temps, sauf à la demande du salarié, excéder dix (10) jours de la date où le jour chômé aurait dû être pris.

- 20.02 a) Si l'un de ces jours fériés coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête, le tout après entente entre les parties.
- b) A l'exception de la Fête Nationale, les jours fériés prévus à 20.01, survenant au cours de la semaine régulière de travail, pourront être déplacés après entente entre les parties.
- 20.03 Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, un salarié régulier doit avoir travaillé le jour précédant et le jour suivant la fête, sauf s'il a été absent du travail par suite d'une maladie dûment appuyée d'un certificat médical ou par suite d'une permission préalable d'absence écrite ou s'il a été mis à pied depuis au plus une semaine.
- 20.04 a) Le salarié qui a droit au paiement d'un jour férié reçoit la rémunération de huit (8) heures de travail à son taux horaire régulier.
- b) Tout travail autorisé et exécuté par un salarié lors d'un jour férié est rémunéré au taux du temps et demi (150%).
- 20.05 Si l'un des jours fériés survient pendant les congés annuels d'un sala-

rié, celui-ci pourra choisir une journée additionnelle immédiatement après la prise de ses vacances ou le paiement de ce jour férié en plus du paiement de ses congés annuels.

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX ET AUTRES

- 21.01 Le salarié a droit à une absence de trois (3) jours payés lors du décès du conjoint, d'un enfant, du frère, de la soeur, du père, de la mère.
- Le salarié a aussi droit à une absence de deux (2) jours payés lors du décès du beau-père, de la belle-mère et de une (1) journée payée lors du décès du beau-frère et de la belle-soeur.
- L'Employeur se réserve le droit de vérification à cet égard.
- 21.02 Le paragraphe 21.01 s'applique en autant que le salarié visé aurait normalement été requis de travailler pendant ces journées.
- 21.03 L'Employeur pourra accorder à un salarié qui lui en fera la demande un congé sans solde pour tout motif qu'il juge raisonnable et acceptable.
- 21.04 A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à un congé payé d'une (1) journée.
- 21.05 Les jours de congés payés en vertu du présent article seront rémunérés sur

la base de huit (8) heures de travail
au taux horaire régulier.

21.06 Aux fins de la présente, sont considérés comme conjoints:

- a) les personnes mariées
- b) les personnes vivant ensemble maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 22 - MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE
ET HYGIENE

22.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés en tenant compte de la section II du chapitre III de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

22.02 Un comité de santé et sécurité sera formé dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention.

- 22.03
- a) Lorsque ce n'est pas disponible sur les lieux de travail, l'Employeur doit fournir aux salariés de l'eau potable dans des contenants hygiéniques à l'abri de la poussière et facile d'accès.
 - b) L'Employeur doit, à ses locaux ou lorsque ce n'est pas possible sur les lieux de travail, aménager ou assurer l'accès à une ou des chambres de toilettes munies des accessoires essen-

tiels. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable, être libres de tout outillage et équipement et être maintenus propres par l'Employeur.

- c) L'Employeur doit, en conformité avec la Loi des Accidents du Travail du Québec, fournir à ses salariés les premiers soins et le service médical.
- d) L'Employeur facilitera à ses salariés, l'accès à un endroit convenable pour stationner leur véhicule.

22.04

Si un salarié subit un accident au travail, il a droit au paiement d'une journée régulière de travail, pour la journée de l'accident, pourvu qu'il fournisse un certificat médical à l'effet qu'il ne pouvait revenir au travail au cours de cette journée. Si la nature de l'accident exige des soins médicaux immédiats à l'extérieur de l'endroit du travail, il est transporté aux frais de l'Employeur pour recevoir tels soins médicaux, le tout conformément à la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.

22.05

- a) Le salarié doit rapporter, immédiatement et sans délai, à son supérieur immédiat tout accident de travail.
- b) L'Employeur doit prendre note de tout accident de travail et faire sans délai un rapport écrit à la Commission de la Santé et Sécurité du Travail.
- c) Après un accident de travail, l'Employeur convient de réintégrer le salarié au poste qu'il occupait avant cet accident pourvu qu'il obtienne du médecin traitant du salarié un certificat dûment rempli établissant sa

capacité de reprendre ce poste.
L'Employeur se réserve toutefois le droit de vérifier les éléments du certificat médical et si nécessaire, de soumettre le cas du salarié à un médecin qualifié de son choix. Les deux (2) médecins décideront alors de la condition du salarié et à défaut d'entente entre eux, ils soumettront conjointement le cas du salarié à un troisième médecin (C.S.S.T.) dont la décision sera finale et liera les parties.

22.06 a) L'Employeur doit fournir gratuitement à chaque salarié, lorsque les circonstances l'exigent, tout l'équipement de sécurité nécessaire à l'accomplissement de son travail.

b) Le salarié doit prendre soin de cet équipement, le porter et ensuite le laisser à l'endroit désigné par l'Employeur.

c) L'équipement de sécurité fourni par l'Employeur au salarié est sous la garde et entière responsabilité de ce salarié.

Pour les fins de remplacement de l'équipement, le salarié devra remettre à l'employeur l'équipement usagé.

d) L'Employeur fournira gratuitement à chaque salarié des salopettes de travail. Ces salopettes sont lavées et réparées aux frais de l'Employeur.

22.07 Lorsque l'Employeur est la cause d'une contravention aux lois fédérales, provinciales ou municipales commise par un chauffeur à son emploi, il paiera toute amende signifiée à ce chauffeur. Lorsque le chauffeur doit se présenter à la Cour par suite de cette contravention, l'Employeur lui paiera, à son taux horaire régulier, les heures de travail ainsi passées à la Cour.

22.08 L'Employeur s'engage à installer, à un endroit où les salariés pourront prendre leur douche, des casiers individuels pour remiser leurs effets personnels de travail.

ARTICLE 23 - SOUS-CONTRAT

23.01 L'Employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail régi ou non par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied ou n'empêche pas de rappel au travail.

ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur doit aviser par écrit le salarié qui en sera affecté, au moins trois (3) mois avant tel déplacement ou mise à pied.

Dans tel cas, l'Employeur s'engage à utiliser, si possible, toute mesure législative, tel que programme de

formation suggéré par le Centre de la Main-d'Oeuvre du Canada.

ARTICLE 25 - ASSURANCE GROUPE

L'Employeur s'engage à payer 50% du coût de la cotisation hebdomadaire de chaque salarié, à un plan d'assurance groupe, jusqu'à un montant maximum de 4 \$ par semaine, pour tout salarié marié, et de 3 \$ par semaine, pour tout salarié célibataire.

ARTICLE 26 - AUTRES CONDITIONS

26.01 Droits acquis:

Sous réserve des dispositions de la convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'employeur au bénéfice des salariés, qui constituent des privilèges et avantages, ne subissent aucun changement pendant la durée de la convention si elles n'y pourvoient pas.

26.02 L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.

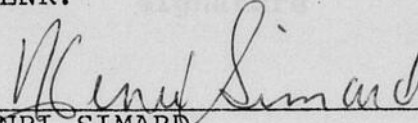
ARTICLE 27 - DUREE

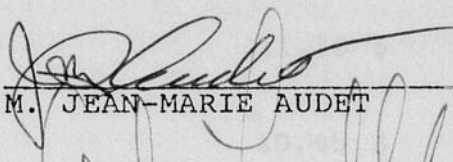
27.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.

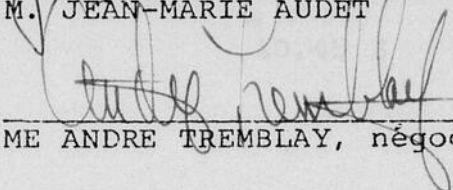
EN FOI DE QUOI, chacune des parties,
par l'entremise de ses représentants dûment auto-
risés, ont apposé leur signature à la présente
convention à Chicoutimi, ce 3 ième jour de ~~mars~~
1984. AVRIL

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC
1982 ENR.

Par:

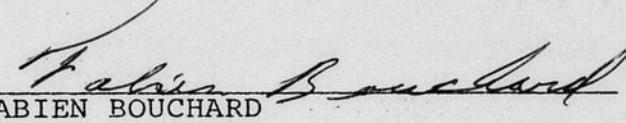

M. HENRI SIMARD

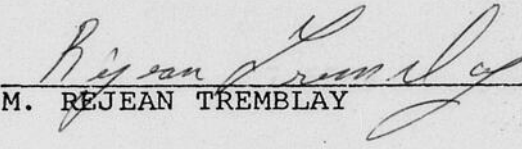

M. JEAN-MARIE AUDET


ME ANDRE TREMBLAY, négociateur

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982
ENR.

Par:


M. FABIEN BOUCHARD


M. REJEAN TREMBLAY

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Date de la signature 01/01/85

1. DEPARTEMENT DE LA HAUTE
PRESSION:

| | | |
|--------------------------------|----------|----------|
| -Opérateur haute pression | 11,30 \$ | 11,80 \$ |
| -Aide-opérateur haute pression | 10,45 \$ | 10,95 \$ |

2. DEPARTEMENT DU VACUUM:

| | | |
|-------------------------------|----------|----------|
| -Opérateur camion vacuum | 10,50 \$ | 11,00 \$ |
| -Aide-opérateur camion vacuum | 9,45 \$ | 9,95 \$ |

3. DEPARTEMENT DES JOURNALIERS:

| | | |
|-------------|---------|---------|
| -Journalier | 7,65 \$ | 7,65 \$ |
|-------------|---------|---------|

RETROACTIVITE

Un montant forfaitaire de 200 \$ sera versé à chaque salarié régulier en date de la signature de la convention pour tenir lieu de rétroactivité.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE:

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

ET

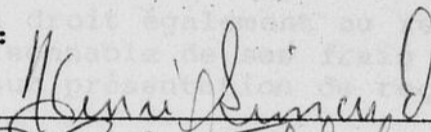
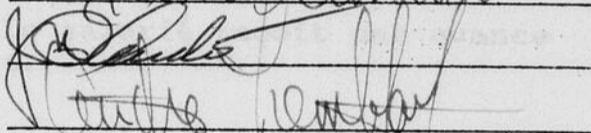
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

Il est convenu entre les parties que pour les fins d'application de l'article 4.02, les personnes non couvertes par le certificat d'accréditation pouvant accomplir du travail normalement exécuté par des salariés couverts par ledit certificat dans le cas de ralentissement des opérations, sont limitées aux propriétaires actuels de l'entreprise, soit MM. Henri Simard et Jean-Marie Audet.

SIGNE A CHICOUTIMI, ce 3 ième jour de ~~mars~~ 1984
AVRIL

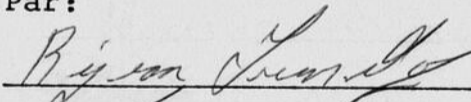

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE:

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

Il est convenu entre les parties que lorsqu'un salarié doit, sur les instructions de l'employeur, séjourner sur le territoire de la Côte-Nord, l'employeur lui rembourse alors les dépenses encourues par lui, sur présentation des reçus, selon les tarifs suivants:

Première année

| Déjeuner | Dîner | Souper |
|----------|---------|---------|
| 4,50 \$ | 7,50 \$ | 8,00 \$ |

Deuxième année

| | | |
|---------|---------|---------|
| 4,75 \$ | 7,75 \$ | 8,25 \$ |
|---------|---------|---------|

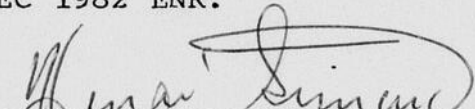
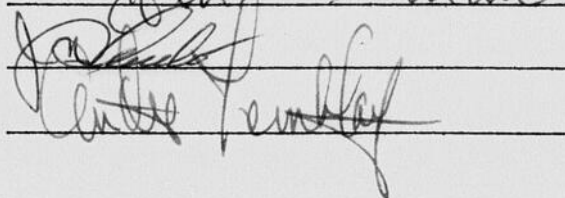
Il a droit également au remboursement à un prix raisonnable de ses frais de chambre s'il y a lieu, sur présentation de reçus.

Le salarié reçoit une avance monétaire à cet effet.

SIGNE A CHICOUTIMI, CE ième jour de mars 1984.

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:

Rigean L...
Salmon Bouchard

INTERVENUE ENTRE:

LES ENTREPRISES

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

RELATIVEMENT A L'ANCIENNETE DE CERTAINS SALARIES.
LES PARTIS CONVIENTENT CE QUI SUIT:

- A) M. Donald Bouillane pourra évoluer dans deux départements, soit ceux de la haute pression et du vacuum;
- B) M. Benoît Roy pourra également évoluer dans deux départements, soit ceux de la haute pression et du vacuum;
- C) M. Paul-André Tremblay sera considéré comme le salarié ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur du département de la haute pression.

FAIT A QUÉBEC, LE 3 JUILLET 1984

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE:

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

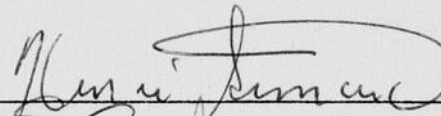
RELATIVEMENT A L'ANCIENNETE DE CERTAINS SALARIES,
LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

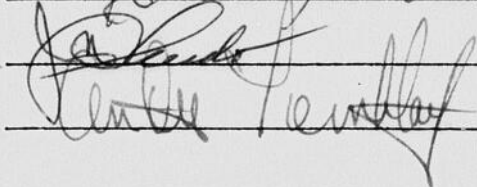
- A) M. Donald Boulianne pourra évoluer dans deux départements, soit ceux de la haute pression et du vacuum;
- B) M. Benoît Roy pourra également évoluer dans deux départements, soit ceux de la haute pression et du vacuum;
- C) M. Paul-André Tremblay sera considéré comme le salarié ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur du département de la haute pression.

SIGNE A CHICOUTIMI, ce 3 ième jour de ~~mars~~ 1984
AURIL

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:





LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:

Rigjean Tremblay
Fabien Bouchard

Il est convenu entre les par-
ties que M. Fabien Bouchard, représentant
un délai plus brief que les délais prévus à la
convention, ne recevra pas d'augmentation tant en
salaire, longtemps que les taux de salaires prévus à
cette convention n'auront pas rejoint le salaire
qui lui est présentement versé.

SIÈGE A CHICOUTIMI, LE 3 MAI 1982

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.
Par: [Signature]
[Signature]
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.
Par: [Signature]

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

ET

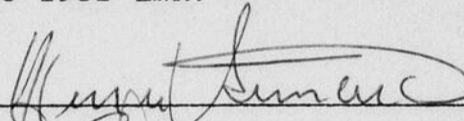
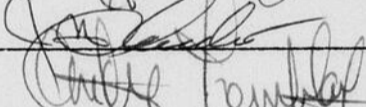
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

Il est convenu entre les parties que M. Fabien Bouchard, recevant présentement un salaire plus élevé que les salaires prévus à la convention, ne recevra pas d'augmentation tant et aussi longtemps que les taux de salaires prévus à ladite convention n'auront pas rejoint le salaire qui lui est présentement versé.

SIGNE A CHICOUTIMI, CE 3 IEME JOUR DE ~~MARS~~ 1984.
AVRIL

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:

