

MONTREAL, le 6 mai 1987

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

UNION DES EMPLOYE-E-S DE SERVICE,
LOCAL 800 - F.T.Q.
1120, boul. Crémazie est
MONTREAL (Québec)
H2P 2N3
(Auparavant: Union des Employés de
Service, Local 298 - F.T.Q.
1665. rue Rachel est
MONTREAL (Québec)
H2J 2K6

'87 MAY -6 -8 :42

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

-ET-

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL
2525, boul. Daniel Johnson
LAVAL (Québec)
H7T 1S9

EMPLOYEUR

DÉCISION

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 7 janvier 1985, l'association accréditée
représente:

"Tous les employés salariés au
sens du Code du Travail".

DE:

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL
2525, boul. Daniel Johnson
LAVAL (Québec)
H7T 1S9

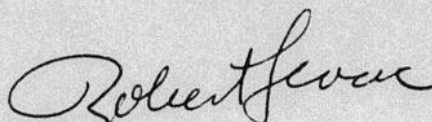
VU la requête en amendement
soumise le 22 avril 1987 par les parties pour que la
nouvelle désignation de l'association accréditée
apparaisse au certificat d'accréditation.

CONSIDÉRANT que cette requête est
conjointe;

CONSIDÉRANT que le Changement proposé
n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre
juridique établies entre les parties liées par
l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modi-
fie l'accréditation en y changeant, partout où ils
apparaissent le nom et l'adresse de l'association accréditée
en ceux de:

UNION DES EMPLOYÉS-E-DE SERVICE,
LOCAL 800 - F.T.Q.
1120, boul. Crémazie est
MONTREAL (Québec)
H2P 2N3



ROBERT LEVAC,
Commissaire général du travail.

/lg

PROCUREUR DE L'ASSOCIATION ACCREDITEE:

Me Giovanni Bruno

25319-03

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but d'établir des relations harmonieuses et complémentaires entre l'employeur et ses salariés, représentés par le syndicat, aux fins d'assurer, d'une part, une meilleure efficacité et une production accrue de la production et, d'autre part, de garantir les conditions de travail et de sécurité pour tous et de favoriser la façon d'accomplir les tâches qui peuvent être assignées aux salariés.

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE LAVAL

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298 - F.T.Q.

ARTICLE 2 BUT DE LA DIRECTION

La direction reconnaît le droit de l'employeur de l'exercice de ses fonctions de direction, d'administrer et de gérer. En outre, il expose de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

MONTREAL
MESSAGER

85 DEC - 6 13:20

hsh

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, représentés par le syndicat, aux fins d'assurer, d'une part, une meilleure efficacité et une protection adéquate de la propriété et de l'outillage de l'employeur et, d'autre part, d'établir et maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les plaintes, griefs ou mécontentes qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 2 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Ce droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

.../2

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Pour des fins d'interprétation des dispositions de la présente convention collective:
- a) le terme "salarié permanent" signifie et comprend tout salarié qui a complété la période d'essai prévue à l'article 4.01, paragraphe b, dans un poste permanent;
 - b) le terme "salarié à l'essai" désigne un salarié en voie d'acquiescer le statut de salarié permanent en complétant la période d'essai de trois (3) mois, période qui pourra être prolongée à six (6) mois si nécessaire et ce, après entente avec le syndicat;

ce salarié a droit aux bénéfices des régimes d'assurance collective et de retraite, à compter du jour où il acquiesce le statut permanent;
 - c) le terme "salarié temporaire" signifie tout salarié embauché soit pour accomplir un travail spécifique, cyclique ou saisonnier, soit pour pallier à un surplus de travail temporaire que ne peut absorber le personnel régulier, soit pour parer à une absence prévue par la présente convention;

ce salarié a droit à la rémunération et aux congés chômés fériés payés en conformité avec les présentes. Il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement, ni au régime d'assurance collective et au régime de retraite.

le salarié temporaire à l'emploi de l'OMH depuis plus d'un (1) mois a droit à une demi-journée de congé de maladie par mois.
- 4.02 Afin de faciliter l'application du présent article, l'employeur convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé lors de son embauche, ainsi que de sa classification et de son taux de salaire; copie de tel avis doit être envoyée au syndicat.

.../3

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

4.03 Promotion

Le terme "promotion" désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant un salaire plus élevé.

Rétrogradation

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant un salaire moins élevé?

ARTICLE 5 INTERPRETATION

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

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Les salariés visés par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, appartenir au syndicat pour la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié, après la date de la signature des présentes, doit adhérer au syndicat lors de son embauche et doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre dudit syndicat.

Cependant, un salarié ne perdra pas son emploi s'il est exclu ou refusé par le syndicat, mais devra néanmoins, comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'employeur par écrit à déduire sur son salaire un montant égal à la cotisation syndicale.

.../4

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 6.03 L'employeur convient de retenir les cotisations du syndicat et le droit d'entrée, lorsqu'applicables, sur la paie de chaque salarié. Cette retenue s'effectue sur chacune des payes du salarié pour un montant fixé par le syndicat, moyennant une autorisation écrite du salarié.
- 6.04 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) premiers jours du mois au trésorier du syndicat, 1665, rue Rachel est, Montréal, QC H2J 2K6. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.
- Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.
- Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe
- 6.05 L'employeur fournit mensuellement au syndicat une liste des nouveaux salariés qui, durant le mois dont il s'agit, ont complété la période d'essai prévue à 4.01, en y spécifiant le nom et l'adresse.
- 6.06 Les employés exclus de l'unité de négociation peuvent remplir une tâche régie par le certificat d'accréditation à condition de ne pas créer des mises à pied ou de diminuer les heures régulières des salariés.

ARTICLE 7 FONCTION DE JURE OU TEMOIN

- 7.01 Le salarié convoqué u appelé à servir comme juré reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au service de l'employeur. Il en est de même lorsque le salarié est appelé comme témoin assigné par la Cour dans une cause impliquant l'OMH.

.../5

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

- 8.01 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur le tableau désigné à cet effet par l'employeur:
- a) tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé de ce dernier;
 - b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat.
- 8.02 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la présente convention et qui doit être affiché à l'intention des salariés.

ARTICLE 9 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 Après avoir été avisé, l'employeur permet aux dirigeants délégués et membres du syndicat de s'absenter de façon raisonnable et sans salaire durant les heures de travail pour participer à des réunions auxquelles leurs fonctions les appellent. L'employeur peut toutefois exiger que pas plus que deux (2) salariés ne s'absentent en même temps pour ces fins.
- 9.02 L'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de traitement à l'occasion de rencontres avec les autorités pour les sujets suivants:
- 1) les discussions relatives aux griefs, mécontentes pouvant survenir entre les parties: le comité de griefs composé de deux personnes du comité exécutif du syndicat.
 - 2) l'audition des griefs ou mécontentes par l'arbitre; un (1) officier autorisé, les salariés ou témoins requis;
 - 3) la négociation et la conciliation: deux salariés.

.../6

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 9.03 L'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de salaire, jusqu'à concurrence du nombre total de dix (10) jours ouvrables, pour la durée de la convention, pour l'ensemble des salariés choisis par le syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telles que congrès, cours éducatifs. De plus, l'employeur s'engage à libérer pur un minimum de dix (10) jours sans solde les salariés, pour activités syndicales, pour la durée des présentes, avec permis d'absence, conformément à l'article 9.04.
- 9.04 Le syndicat doit informer l'employeur des noms des salariés désignés au moins dix (10) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible pour des motifs majeurs. Les employés délégués aux activités syndicales ne pourront pas être de la même unité, i.e. bureau ou entretien.
- 9.05 Lors de rencontres avec les représentants de l'employeur, les représentants du syndicat ou le conseiller syndical peuvent être accompagnés d'un ou de conseillers syndicaux.
- 9.06 De plus, le conseiller syndical sera admis sur toutes les propriétés de l'employeur qui sont couvertes par cette convention durant les heures de travail après en avoir obtenu l'autorisation d'un représentant officiel de l'employeur. Un local sera mis à la disposition du conseiller syndical après en avoir obtenu au préalable la permission de l'employeur ou de son représentant.
- 9.07 L'employeur s'engage à reconnaître tout représentant extérieur du syndicat dûment mandaté par ce dernier et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour voir à l'application de la présente convention collective.
- 9.08 Les représentants du syndicat ou les salariés concernés peuvent, sans perte de traitement, rencontrer l'employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de griefs durant les heures de bureau.

ARTICLE 10 ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté de tout salarié actuel de l'employeur et de tous ceux qui le deviennent par la suite est égale à la durée en années, en mois et en jours de service pour l'employeur et ce, depuis la date de son dernier embauchage.

.../7

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 10.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord compléter sa période d'essai prévue à l'article 4.01, paragraphe b); l'ancienneté rétroagit à la date de son embauche.
- 10.03 a) Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur fait parvenir au syndicat la liste d'ancienneté des salariés de même que leur classification et leur taux de salaire;
- b) la liste d'ancienneté des salariés actuels de l'employeur à la date de la signature de la convention collective apparaît à l'annexe "B" des présentes. Les dates mentionnées constituent les dates officielles d'ancienneté et de classification de chacun des salariés visés.
- 10.04 a) Un salarié conserve et accumule son droit d'ancienneté, sauf dans les cas suivants:
- i) pour abandon volontaire de l'emploi;
- ii) pour congédiement pour cause dont la preuve incombe à l'employeur;
- iii) absence sans prévenir sans motifs valables pour une période de trois jours consécutifs.
- b) cependant, un salarié conserve son droit d'ancienneté, mais cesse de l'accumuler, lorsque:
- i) il est en congé sans solde;
- ii) elle est absente pur plus de vingt (20) semaines en congé de maternité;
- iii) il est absent pur plus de vingt-six (26) semaines en raison de maladie ou d'accident ne résultant pas du travail.
- 10.05 Un salarié promu à un travail non couvert par l'accréditation peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté. Le temps accompli en dehors de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté

.../8

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ARTICLE 11 SECURITE D'EMPLOI

- 11.01 Dans l'éventualité de fusion, de regroupement, de changement u autre, chaque salarié conserve son statut et ce, conformément aux dispositions du Code du travail, à l'article 45.

ARTICLE 12 PRINCIPES GENERAUX D'ANCIENNETE

- 12.01 a) Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, déplacement et réembauche, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi concerné. L'employeur accorde une période d'adaptation de 20 jours à un employé avant de juger de la pertinence de ses réalisations eu égard aux contenus nouveaux et à l'environnement.
- b) les mots "exigences normales" sont interprétés de façon à ce que le profilo d'expérience et de formation académique du salarié corresponde aux exigences du poste;
- c) le salarié peut, sans préjudice, lors de sa période d'adaptation de 20 jours, retourner à son ancienne fonction. Dans ce cas, le salarié reçoit le salaire qu'il avait avant la période d'adaptation.
- 12.02 Dans le cas d'un poste vacant ou de la création d'un nouveau poste, l'employeur affiche celui-ci selon la procédure qui suit:
- a) chaque emploi vacant ou nouveau poste est affiché pendant cinq (5) jours de travail consécutifs à l'endroit retenu pour affichage syndical. Les informations suivantes doivent apparaître sur la formule d'emploi vacant:
- titre du poste;
 - description des responsabilités;
 - les exigences du poste;
 - l'échelle salariale

.../9

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

12.02 (suite)

- b) les salariés désireux de soumettre leur candidature doivent, dans les cinq (5) jours de travail qui suivent le début de l'affichage, transmettre leur demande à l'employeur. A cet effet, le salarié signe l'avis de poste vacant;
- c) l'employeur établit son choix d'après le paragraphe 12.01;
- d) lorsque le salarié est promu à un poste supérieur au sien, il doit recevoir le titre et le salaire attachés à ses nouvelles attributions au moment où il entre en fonction.

12.03 Advenant, pendant la durée de la présente convention, la création d'une nouvelle fonction assujettie à l'unité d'accréditation, l'employeur consultera le syndicat au sujet du salaire attaché à la fonction concernée. Si le syndicat ou le salarié en cause se croit lésé par suite de l'application de la décision de l'OMH, le cas est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.

12.04 Lorsqu'un salarié de bureau, à la demande de l'employeur, remplace d'une façon temporaire, pour une période de cinq (5) jours et plus, le titulaire d'un poste occupant une fonction supérieure, il reçoit une compensation équivalente au premier échelon de la catégorie d'emploi du salarié remplacé ou une indemnité minimale de 8.00\$ par jour.

ARTICLE 13 PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS DE DIFFERENDS

13.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief, différend relatifs aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

.../10

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

13.02 (suite)

Tout salarié, accompagné d'un représentant syndical autorisé, a le loisir, avant de soumettre un grief un différend, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'OMH et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

13.03 Le salarié, accompagné d'un représentant syndical ou du président du comité de griefs ou le syndicat soumet ledit grief ou différend, par écrit, au gérant ou à son représentant autorisé, ceci dans les 15 jours ouvrables de la naissance dudit grief, du différend ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

13.04 Si le grief ou le différend n'est pas réglé à l'étape précédente, le gérant ou le représentant mandaté par le Conseil d'administration doit aviser par écrit le syndicat de la décision de l'OMH dans un délai de 15 jours ouvrables à compter du délai prévu à la deuxième étape. Si la décision de l'OMH n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief ou le différend à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 15 des présentes.

13.05 S'il s'agit d'un grief ou d'un différend touchant un groupe ou l'ensemble des salariés, le syndicat pourra soumettre le grief au nom des employés, dans les mêmes délais que prévus à l'article 13.03.

13.06 Si un grief n'est pas réglé après avoir passé par les deux étapes prévues aux clauses précitées, l'une ou l'autre des parties, dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la décision de l'employeur à la deuxième étape, avise par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage.

13.07 Les parties procèdent devant un arbitre unique choisi entre les parties ou, s'il n'y a pas d'entente sur le choix de l'arbitre, par un arbitre nommé par le Ministère du Travail.

13.08 Tous les délais énoncés dans le présent article peuvent, par entente mutuelle écrite, être prolongés.

.../10

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

13.09 (suite)

Toute entente écrite entre l'employeur et le syndicat, en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure de grief, est finale et obligatoire pour l'employeur et le syndicat.

13.10 Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement, si un grief est soumis à un arbitre, cet article peut:

- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.11 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu à l'article 100.12 du Code du travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible.

13.12 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective

- 13.13
- 1) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.
 - 2) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit l'être dans les trente (30) jours.
 - 3) Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

.../11

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

13.13 (suite)

Frais et honoraires d'arbitrage

L'employeur et le syndicat défraient chacun à 50% les frais et honoraires d'arbitrage. Chaque partie assume le coût de ses témoins

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 1) L'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause suffisante dont la preuve lui incombe

2) Toute peine imposée pour infraction, y compris la sévérité de la peine, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

14.02 Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé du dossier du salarié après douze (12) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou d'un tel manquement.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après cinq (5) jours ouvrables de la naissance ou de la prise de connaissance du manquement.

14.03 Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité et/ou la fréquence des offenses et prennent la forme de: la réprimande verbale, écrite, la suspension ou le congédiement.

14.04 Dossier du salarié

a) Toute plainte doit être portée à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier.

b) Sur demande et en présence du directeur, un salarié peut consulter son dossier en tout temps, et ce, en présence du délégué syndical, ou du représentant, s'il le désire. Ce dossier comprend:

La formule de demande d'emploi.
Toute autorisation de déduction.
Les rapports ou avis de mesures disciplinaires.
Les demandes de promotion, déplacement, rétrogradations.
Les rapports d'absences ou de retards.

.../12

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 14.05 Aucun salarié ne peut être suspendu ou congédié avant que l'employeur lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature, ni avant qu'il lui donne l'occasion de convoquer son délégué ou le représentant syndical, une copie de cet avis est envoyée au syndicat.
- 14.06 Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé (le syndicat doit être avisé par l'employeur de toute plainte écrite contre un salarié).

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL

15.01 Salarié de bureau

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, effectuées du lundi au vendredi:

- de 8 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30.

15.02 Salarié à l'entretien

a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures effectuées du lundi au vendredi:

- de 8 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 30.

b) Nonobstant les termes du paragraphe a), un salarié à l'entretien travaille sur un horaire normal de quarante (40) heures effectuées du lundi au vendredi:

- de 15 h 00 à 23 h 00.

15.03 Pause semi-journalière

L'employeur accorde une pause de quinze (15) minutes à chaque salarié par demi-journée de travail.

15.04 Heures d'été

Une entente entre les parties pourra permettre d'instaurer des horaires d'été et ce, à partir de la Fête de Dollard et jusqu'à l'Action de Grâce.

.../13

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail requis d'un salarié par l'employeur, en sus des heures normales de sa semaine ou de sa journée régulière de travail, est considéré comme du surtemps.
- 16.02 Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis, ou s'il n'est pas disponible, par tout autre salarié conformément à l'article 18.03. *Q.M.P.C.*
- 16.03 a) Tout salarié désireux de faire du temps supplémentaire doit aviser l'employeur le lundi matin. Ce ou ces salarié(s) seront retenus prioritairement pour tout le temps supplémentaire disponible pendant une période sept jours. Si aucun salarié ne désire pas faire du temps supplémentaire, le temps supplémentaire devient obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.
- b) Cependant, le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée sur une base trimestrielle.
- 16.04 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté son travail, il reçoit pour chaque rappel une rémunération minimum de deux (2) heures au taux défini à 18.06. *Q.M.P.C.*
- 16.05 Lorsqu'un salarié est tenu de faire un minimum de deux (2) heures de travail supplémentaire immédiatement après la journée régulière de travail, il a droit à une période de trente (30) minutes payée au tarif horaire régulier pour prendre son repas et ceci, à l'expiration d'au moins deux (2) heures après la fin normale de la journée de travail.
- 16.06 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
- 150% du salaire régulier sur semaine, du lundi au samedi inclusivement;
 - 200% du salaire régulier les dimanches et les jours chômés fériés.

.../14

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

16.07 (suite)

Dans tous les cas, le travail exécuté en temps supplémentaire de moins de trente (30) minutes, est payé pour trente (30) minutes; de plus de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes, est payé pour soixante (60) minutes, et ainsi de suite pour le travail supplémentaire subséquent et ce, au taux prévu pour le temps supplémentaire

16.08 Le calcul du temps supplémentaire est basé sur le salaire hebdomadaire du salarié divisé par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail mentionnée à l'article 15.

16.09 Le temps supplémentaire est payé durant la période de paye suivante.

16.10 Tout travail effectué en surtemps peut être compensé par le droit à un congé, de la façon suivante:

- a) chaque heure effectivement travaillée en temps supplémentaire peut être compensée par un congé équivalent aux nombres d'heures à être payées.
- b) un salarié pourra cumuler du temps supplémentaire pour compenser par un congé, jusqu'à concurrence du nombre d'heures que comporte sa semaine régulière de travail;
- c) un salarié devra mentionner, à chaque fois qu'il exécute du temps supplémentaire, s'il désire compenser son temps par un congé ou être payé. A défaut de préciser, le temps sera payé par l'employeur.

16.11 Tout salarié peut convertir son temps compensé cumulé par un congé, après demande expresse à son supérieur, qui ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 17 TRAITEMENT ET CLASSIFICATION

17.01 L'employeur convient de payer les salaires apparaissant à l'annexe "A".

17.02 Le salaire est distribué au salarié par chèque, le jeudi de chaque semaine de paye. Si le jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

.../15

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

17.03 (suite)

Les renseignements accompagnant le chèque doivent être les suivants:

- nom et prénom du salarié;
- période de paie;
- nombre d'heures régulières;
- nombre d'heures supplémentaires;
- salaire brut;
- déductions;
- salaire net;
- le nom de l'employeur.

17.04 Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée sur la paie suivante.

17.05 Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de son emploi.

17.06 Dans aucun cas, soit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée, l'employeur ne peut réduire le salaire horaire ou hebdomadaire de ses salariés et aucun salarié ne doit être embauché dans le but d'en remplacer un autre à salaire inférieur.

ARTICLE 18 JOURS CHOMES ET PAYES

18.01 a) Les jours dont l'énumération suit sont chômés le jour de la fête. Si un des jours fériés tombe un jour non ouvrable, ce jour devient un congé mobile au choix du salarié;

- 1) Jour de l'An;
- 2) Lendemain du Jour de l'An;
- 3) Vendredi Saint;
- 4) Lundi de Pâques;
- 5) Fête Nationale;
- 6) Fête du Canada;
- 7) Fête du Travail;
- 8) Fête de l'Action de Grâce;
- 9) Veille de Noël;
- 10) Jour de Noël;
- 11) Lendemain de Noël;
- 12) Veille du Jour de l'An

.../17

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 18.01 (suite)
- b) Une journée de congé mobile à être prise au choix du salarié sur préavis d'un mois, soit le 1er mai, la fête de Dollard.
- 18.02 Ces jours de fête chômés et payés n'affectent en rien la paie régulière du salarié. Dans la semaine où il y a une ou plusieurs fêtes, la semaine régulière de travail est diminuée d'autant de périodes pour les fins de calcul de temps supplémentaire.
- 18.03 Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fête chômés et payés énumérés au paragraphe 20.01 qui précède est rémunéré au taux double du salaire en plus du paiement de la fête.
- 18.04 Tout salarié absent pour maladie ou accident a droit au paiement des jours chômés et payés en vertu de la présente convention s'il a travaillé dans les deux (2) semaines précédant ou suivant la fête.
- 18.05 Lorsqu'en congé maternité, la salariée a droit au paiement des jours chômés et payés qui ont été pris durant ce congé et ce, à son retour au travail.

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES

- 19.01 Les vacances sont prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante.
- 19.02 Le choix de la date de prise de vacances se fait par ordre d'ancienneté et est sujet à l'approbation de l'employeur. Le choix du salarié ne peut cependant pas être refusé sans raison valable
- 19.03 a) Les vacances se prennent durant l'année, à moins d'une autorisation du supérieur;
- b) Les vacances sont obligatoires.

.../18

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 19.04 (suite)
- a) Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service accumule une (1) journée/mois de vacances et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année;
 - b) le salarié ayant plus d'un (1) an de service a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances annuelles;
 - c) le salarié ayant plus de trois (3) ans de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles.
- 19.05 Le choix des vacances se fait par les salariés, selon leur ordre d'ancienneté dans le service pour lequel ils travaillent. Toutefois, ce choix est approuvé par le gérant qui doit tenir compte de l'efficacité des cédules de service.
- 19.06 Si un congé prévu à l'article 20.01 est situé durant la période de vacances d'un salarié, aucun jour de vacances ne sera enlevé à la banque du salarié pour cette journée.
- 19.07 Advenant le cas où un salarié devient malade durant ses vacances et que tel cas lui donne droit à l'assurance-salaire, le salarié aura droit d'utiliser ses congés maladie pour la période de carence et les jours de vacances non utilisés sont alors reportés à son compte.
- 19.08
- a) Lorsqu'un salarié quitte l'employeur, il reçoit un montant d'argent équivalent au nombre de jours de vacances auxquels il a droit au moment de son départ;
 - b) dans l'éventualité du décès d'un salarié, lesdits jours de vacances seront payés à ses ayants droit.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

- 20.01 L'employeur consent à faire bénéficier le salarié des congés sociaux suivants et ce, sans perte de salaire, en autant que ces jours sont des jours ouvrables:
- 1) à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, de son père et/ou de sa mère cinq (5) jours ouvrables;

.../19

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

20.01 (suite)

- 2) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru, trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- 3) à l'occasion du décès du grand-père et de la grand-mère le jour des funérailles;
- 4) dans tous les cas où les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de l'OMH de Laval, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé;
- 5) à l'occasion de son mariage, un salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés;
- 6) à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours.

20.02 Advenant qu'une situation prévue à l'article 22.01 (à l'exception du paragraphe 4) coïncide avec les vacances annuelles du salarié, ses vacances sont prolongées d'un nombre de jours égal au nombre de jours prévus à l'article 22.01.

20.03 Ces absences doivent être autorisées par l'employeur et justifiées par le salarié.

ARTICLE 21 CONGE DE MATERNITE

21.01 Une employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Pour obtenir ce congé, l'employé doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ.

21.02 Les conditions du congé de maternité sont celles décrites au règlement de la Loi sur les Normes du Travail.

ARTICLE 22 CONGE SANS SOLDE, BOURSE ET PERFECTIONNEMENT

22.01 Sur demande, l'employeur pourra accorder un congé sans solde à un salarié. Une copie des conditions du congé sans solde ainsi accordé est remise au syndicat immédiatement avant le départ du salarié.

.../20

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

22.02 (suite)

Tout salarié permanent peut faire la demande de congé sans solde pour un maximum de deux (2) semaines par année. Tels congés peuvent être pris soit consécutifs, soit fractionnés en jours ou en semaines. Cette demande devra être faite au moins quinze (15) jours avant la date où doit débiter le congé.

22.03 Sur demande écrite, l'employeur peut accorder à tout salarié un congé sans solde dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique en poursuivant des cours ou des études spécialisées.

22.04 De plus, indépendamment de toute demande de congé sans solde, un salarié peut demander une aide financière à l'employeur aux fins de défrayer le coût de tout cours ou études entrepris par ledit salarié, pour un maximum de deux (2) ans.

22.05 Cette aide couvre cent pourcent (100%) des frais d'inscription et de scolarité si le cours est réussi par le salarié. S'il échoue, le salarié devra défrayer la totalité des coûts.

22.06 Les cours ou études en question doivent porter sur des sujets en relation avec le travail accompli par le salarié ou lui permettre d'acquérir une plus grande compétence professionnelle.

ARTICLE 23 REGIME DE CONGES DE MALADIE

23.01 Tout salarié assujetti aux présentes bénéficie d'un régime de congés de maladie.

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

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

.../21

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

23.02 (suite)

- b) pour toute période d'absence pour cause de maladie, l'employeur s'engage à payer la totalité du salaire du salarié pendant cette période, jusqu'à concurrence des crédits;
- c) à la discrétion de l'employeur, un certificat médical pourra être exigé;
- d) au début de décembre de chaque année, l'Office paie les jours de congé de maladie mentionnés à l'article 23.02 A) et non utilisés.

ARTICLE 24 PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 Les parties partagent les coûts d'un régime d'assurance collective, sur les objets et selon les modalités décrites aux contrats numéros (66280 à 66320) - (66520 à 66529) - (69170 à 69179) de la Mutuelle S.S.Q.
- 24.02 Le régime d'assurance est accepté par les deux parties et tout changement ou modification à ce même plan doit être accepté par les deux parties.
- 24.03 L'employeur est détenteur de la police d'assurance collective que le syndicat pourra consulter en faisant la demande au directeur.

ARTICLE 25 ACCIDENT DE TRAVAIL

- 25.01 a) Tout salarié qui se blesse sur les lieux de l'employeur est secouru et aidé aussitôt que l'employeur en est avisé. De plus, l'employeur s'engage à continuer de verser le traitement dudit salarié qui se blesse durant la journée de l'événement de la blessure ou de la première journée obligeant un salarié à s'absenter pour maladie industrielle.
- b) L'employeur rembourse les frais additionnels de transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance aux frais de l'employeur.

.../22

.../23

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 25.02 Pour toute absence pour consultation médicale ou perte de temps à la suite d'un accident de travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une (1) journée complète de travail au taux de salaire régulier.
- 25.03 L'employeur convient d'assumer la continuité de la réception de l'équivalence du salaire hebdomadaire sous forme de prêt à tout salarié victime d'un accident de travail, jusqu'à ce que la Commission sur la santé et la sécurité au travail y pourvoie.
- 25.04 Le salarié qui reçoit l'équivalence de son salaire, selon le paragraphe qui précède, remet à l'employeur ces avances lorsque le CSST lui verse régulièrement les allocations auxquelles il a droit.
- 25.05 Sécurité au travail - comité de santé et sécurité au travail
- Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'employeur participera à un comité de santé et sécurité au travail sur invitation du syndicat. Ce comité est composé d'un (1) représentant de l'employeur et d'un (1) représentant du syndicat. Le rôle de ce comité est principalement un rôle de prévention concernant la santé et la sécurité au travail et doit, pour ce faire, avoir recours à toutes les lois et règlements prévus à cet effet. Le comité se réunit sur demande d'une des deux parties.

ARTICLE 26 ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 26.01 Tout salarié appelé à se servir de son automobile dans ses déplacements pour l'employeur reçoit une allocation de 0,245 le kilomètre, avec une allocation minimale de 6,00 \$ par jour.
- 26.02 Tout salarié qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes
- i) une fois par année financière, le salarié peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1,600 kilomètres pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

.../23

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

26.02 (Suite)

ii) à la fin d'une année financière, le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1,600 kilomètres durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de 0,03 \$ du kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

26.03 Tout salarié appelé à utiliser son automobile pour transporter du matériel ou des outils (autres que les petits outils) aura une allocation supplémentaire de 0,06 \$ du kilomètre.

ARTICLE 27 REGIME DE RETRAITE

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

ARTICLE 28 ANNEXES

28.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 29 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

29.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'OMH, y compris les cas de fusion, ou dans les procédés et lieux de travail, l'OMH doit, de concert avec le syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE 30 RETROACTIVITE

- 30.01 a) Les réajustements sur les salaires seront rétroactifs au 1er janvier 1985.
- b) Un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 \$) sera versé à chaque salarié après signature de la convention collective.
- 30.02 Les modifications à l'article 19.04, paragraphes B et C portant sur les vacances entrent en vigueur le premier janvier 1986.
- 30.03 Nonobstant les termes de 30.01 et 30.02, la convention collective entre en vigueur en date de signature par les parties.

.../24

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

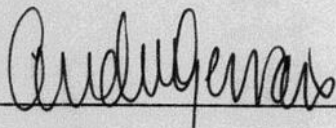
.../2

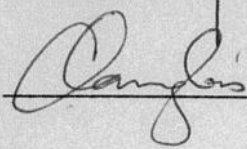
ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION

- 31.01 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1985 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1987.
- 31.02 Les parties conviennent de négocier les salaires pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1987. Les dispositions du Code du Travail s'appliqueront lors de la négociation de ces titres.
- 31.03 Les parties s'entendent pour que les négociations relatives au renouvellement de la présente convention débutent soixante (60) jours avant son échéance. L'avis de renouvellement est donné conformément aux dispositions du Code du travail.
- 31.04 Les conditions de travail contenues dans la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

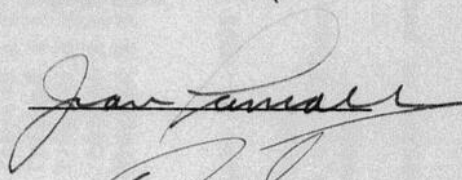
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 2 e jour du mois
de décembre 1985.

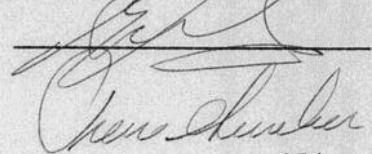
OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL





UNION DES EMPLOYES
DE SERVICE.
LOCAL 298 - F.T.Q.





25/...

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ANNEXE "A"

SALAIRE

NOM DU SALARIE	FONCTION	1985	1986	1987
<u>PERSONNEL DE BUREAU</u>				
ALARIE, Marguerite	Préposée à la sélection/location	24,482\$	25,750\$	
FRENETTE, Lise	Préposée à la comptabilité	26,205\$	26,990\$	
OUELLETTE, Mireille	Employée de bureau	19,470\$ 1)	20,005\$ 1)	
<u>PERSONNEL OUVRIER</u>				
BELISLE, André	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
BOUCHER, André	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
CHEVALIER, Pierre	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
CYR, Guy	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
GIROUX, Fernand	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
LAMARRE, Jean	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
LANGLAIS, Claude	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
ROCHETTE, André	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
POIRIER, Camille	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
1) Plus un montant forfaitaire de 500\$ en 1985 et 1986				
prime de soir 0,375 \$/1'heure				
prime de chef d'équipe 0,45 \$/1'heure				
Employé temporaire (entretien)		8,90 \$	8,90 \$	9,50 \$
étudiant - gardien de piscine et autres		6,00 \$	6,00 \$	6,20 \$

En date du 31 octobre 1984, la requérante dépose au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

ANNEXE "B"

Lettre d'entente concernant Monsieur Bob McLagan

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
ALARIE, Marguerite	Préposée à la location	13/05/81
BELISLE, André	Préposé à l'entretien	29/09/81
BOUCHER, André	Préposé à l'entretien	04/03/81
CHEVALIER, Pierre	Préposé à l'entretien	04/03/74
CYR, Guy	Préposé à l'entretien	21/01/81
FRENETTE, Lise	Préposée à la comptabilité	21/04/80
GIROUX, Fernand	Préposé à l'entretien	02/07/74
LAMARRE, Jean	Préposé à l'entretien	03/12/79
LANGLAIS, Claude	Préposé à l'entretien	23/09/76
OUELLETTE, Mireille	Employée de bureau	10/11/80
POIRIER, Camille	Préposé à l'entretien	08/07/75 *
ROCHETTE, André	Préposé à l'entretien	09/09/83

* La période du 19/05/81 au 17/12/84 doit être soustraite à titre d'ancienneté général.

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

Lettre d'entente concernant Monsieur Bob McLaren

Les parties conviennent que monsieur Bob McLaren est un employé temporaire au sens de l'article 4.01, paragraphe C, pour une période n'excédant pas une année. Le salaire de monsieur McLaren sera de 9,90 \$ l'heure.

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

LETTRE D'ENTENTE SUR LES DISPOSITIONS

DE L'ARTICLE 11 DU PARAGRAPHE A)

LETTRE D'ENTENTE POUR

L'UTILISATION DE L'AUTOMOBILE PERSONNELLE

- 1.1. L'employeur s'engage à rembourser au salarié impliqué dans une collision, lorsqu'il utilise son automobile pour des fins de l'OMH, l'équivalent du montant de la franchise, jusqu'à concurrence de 250\$, sur présentation de pièces justificatives.

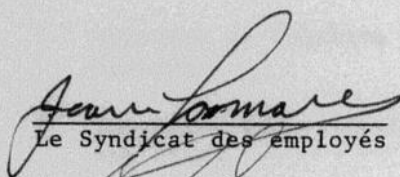
D E C I S I O N

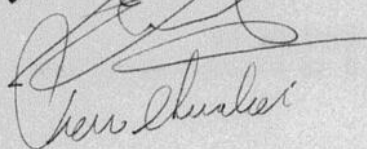
En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

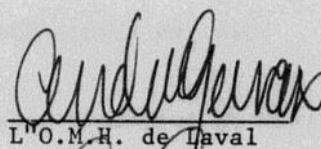
LETRE D'ENTENTE SUR LES DISPOSITIONS
DE L'ARTICLE 15.02 PARAGRAPHE b)
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nul employé permanent en date de la signature
de la convention collective ne sera tenu d'accepter de
travailler sur l'horaire de soir.

Cependant tout nouvel employé sera tenu, si
l'Office le juge à propos, de travailler sur ledit horaire.


Le Syndicat des employés


Jean Lomare


L'O.M.H. de Laval



DECISION

En date du 31 octobre 1984, la requé-
rante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une
requête en accréditation visant:

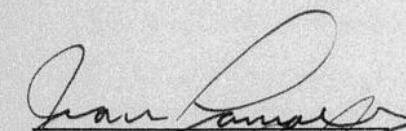
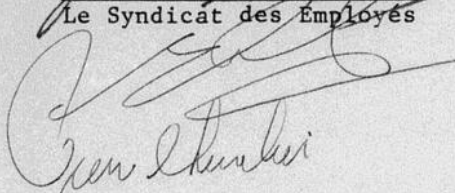
LETTRE D'ENTENTE RELATIVEMENT
A LA TÂCHE DE CHEF D'ÉQUIPE

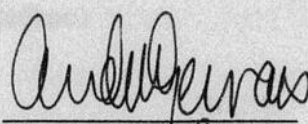
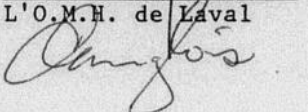
Il est loisible à l'Office de confier des responsabilités de chef d'équipe à un employé permanent à l'entretien.

La fonction de chef d'équipe comporte, outre les attributions propres de son corps d'emploi:

- 1° Coordonner et distribuer la tâche en fonction de l'horaire d'exécution approuvé par son supérieur;
- 2° Assister le préposé à l'entretien dans l'exécution de sa tâche;
- 3° Préparer les réquisitions pour le matériel et les transmettre à son supérieur;
- 4° Participer avec son supérieur à la formation des préposés à l'entretien sous sa coordination;
- 5° Inscrire au registre les réparations effectuées par son équipe;
- 6° Inspecter annuellement les logements pour s'assurer de leur bon état.

Un employé affecté à titre de chef d'équipe reçoit une prime horaire de 0.45\$.


Le Syndicat des Employés



L'O.M.H. de Laval


DECISION

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

6568-0

65680 O.K. fait

CT. 85-01-M-029

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: M-25319-03
(M-25319-01)

AFFAIRE: MR-031-11-84

MONTREAL, le 7 janvier 1985

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

J.-Marcel Lorrain

'85 JAN -7 13:27

MONTREAL
RECEVUE

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 - F.T.Q.
1665, rue Rachel Est
Montréal (Québec)
H2J 2K6

REQUERANTE

- et -

SYNDICAT DES SALARIES DE L'O.M.H.
DE VILLE DE LAVAL (CSD)
1259, rue Berri
Suite 600
Montréal (Québec)
H2L 4C7

INTIME

- et -

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL
2525, boul. Daniel-Johnson
Laval (Québec)
H7T 1S9

MIS EN CAUSE

DECISION

En date du 31 octobre 1984, la requê-
rante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une
requête en accréditation visant:

Tous les employés, salariés au sens du Code du travail,
du mis en cause.

Assigné à ces dossiers le 15 novembre 1984, le soussigné, par avis du 21 novembre 1984, convoquait les parties à une audition qui devait être tenue à Montréal le 8 janvier 1985.

En date du 27 novembre 1984, le soussigné recevait de la part de l'agent d'accréditation, monsieur Jean Gaucher, le rapport indiquant que l'Union requérante était majoritaire à la date du dépôt de sa requête. Ce rapport contient aussi la description de l'unité appropriée telle que convenue entre la requérante et le mis en cause.

En date du 22 novembre 1984, monsieur Jean Gaucher recevait une lettre de la part du Syndicat intimé déclarant qu'il n'avait aucune représentation à faire dans la présente instance et qu'il renonçait à son droit de se faire entendre.

Les dossiers indiquent encore qu'à la date du dépôt de la requête formulée par la requérante, l'intimé était devenu nettement minoritaire suite à des démissions dûment signifiées par l'Union requérante.

Dans les circonstances, l'audition prévue pour le 8 janvier 1985 a été annulée parce qu'elle devenait superfétatoire.

Il y a aussi lieu de révoquer le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat intimé et d'accréditer l'Union requérante.

VU la requête soumise le 31 octobre 1984;

VU l'accord de la requérante et du mis en cause sur la description de l'unité appropriée;

VU que la requérante possédait à la date du dépôt de sa requête le caractère représentatif requis par la Loi;

VU que l'intimé ne possédait plus de membres et n'avait plus d'intérêt à la date du dépôt de la présente requête;

VU les dispositions du Code du travail;

APRES ETUDE des dossiers, de la preuve et avoir délibéré;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

1^o REVOQUE l'accréditation émise en faveur du Syndicat des salariés de l'O.M.H. de Ville de Laval (CSD) (dossier M-25319-01);

2^o ACCREDATE L'Union des employés de service, Local 298 - F.T.Q., pour représenter:

Tous les employés, salariés au sens du Code du travail,

de: L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL
2525, boul. Daniel-Johnson
Laval (Québec)
H7T 1S9.

Marcel Lorrain

J.-MARCEL LORRAIN

Commissaire du travail

JML/s1

PROCUREUR DE LA REQUERANTE:

Me Louis Duval

MONTREAL, le 6 mai 1987

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

UNION DES EMPLOYE-E-S DE SERVICE,
LOCAL 800 - F.T.Q.
1120, boul. Crémazie est
MONTREAL (Québec)
H2P 2N3
(Auparavant: Union des Employés de
Service, Local 298 - F.T.Q.
1665. rue Rachel est
MONTREAL (Québec)
H2J 2K6

'87 MAY -6 -8 :42

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

-ET-

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL
2525, boul. Daniel Johnson
LAVAL (Québec)
H7T 1S9

EMPLOYEUR

DÉCISION

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 7 janvier 1985, l'association accréditée
représente:

"Tous les employés salariés au
sens du Code du Travail".

DE:

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL
2525, boul. Daniel Johnson
LAVAL (Québec)
H7T 1S9

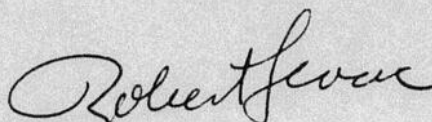
VU la requête en amendement
soumise le 22 avril 1987 par les parties pour que la
nouvelle désignation de l'association accréditée
apparaisse au certificat d'accréditation.

CONSIDÉRANT que cette requête est
conjointe;

CONSIDÉRANT que le Changement proposé
n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre
juridique établies entre les parties liées par
l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modi-
fie l'accréditation en y changeant, partout où ils
apparaissent le nom et l'adresse de l'association accréditée
en ceux de:

UNION DES EMPLOYÉS-ET-DE SERVICE,
LOCAL 800 - F.T.Q.
1120, boul. Crémazie est
MONTREAL (Québec)
H2P 2N3



ROBERT LEVAC,
Commissaire général du travail.

/lg

PROCUREUR DE L'ASSOCIATION ACCREDITEE:

Me Giovanni Bruno

25319-03

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but d'établir des relations harmonieuses et complémentaires entre l'employeur et ses salariés, représentés par le syndicat, aux fins d'assurer, d'une part, une meilleure efficacité et une production accrue de la production et, d'autre part, de meilleures conditions de travail et de bien-être pour tous au travail et de la façon la plus satisfaisante, la plus équitable et la plus profitable pour les deux parties.

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE LAVAL

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298 - F.T.Q.

ARTICLE 2 BUT DE LA DIRECTION

La direction reconnaît le droit de l'employeur de diriger son entreprise de son plein pouvoir, à l'exception de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. En outre, il s'engage à faire compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

B.C.O.1
MONTRÉAL
MESSAGER

85 DEC - 6 13:20

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, représentés par le syndicat, aux fins d'assurer, d'une part, une meilleure efficacité et une protection adéquate de la propriété et de l'outillage de l'employeur et, d'autre part, d'établir et maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les plaintes, griefs ou mécontentes qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 2 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Ce droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

.../2

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Pour des fins d'interprétation des dispositions de la présente convention collective:
- a) le terme "salarié permanent" signifie et comprend tout salarié qui a complété la période d'essai prévue à l'article 4.01, paragraphe b, dans un poste permanent;
 - b) le terme "salarié à l'essai" désigne un salarié en voie d'acquiescer le statut de salarié permanent en complétant la période d'essai de trois (3) mois, période qui pourra être prolongée à six (6) mois si nécessaire et ce, après entente avec le syndicat;

ce salarié a droit aux bénéfices des régimes d'assurance collective et de retraite, à compter du jour où il acquiesce le statut permanent;
 - c) le terme "salarié temporaire" signifie tout salarié embauché soit pour accomplir un travail spécifique, cyclique ou saisonnier, soit pour pallier à un surplus de travail temporaire que ne peut absorber le personnel régulier, soit pour parer à une absence prévue par la présente convention;

ce salarié a droit à la rémunération et aux congés chômés fériés payés en conformité avec les présentes. Il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement, ni au régime d'assurance collective et au régime de retraite.

le salarié temporaire à l'emploi de l'OMH depuis plus d'un (1) mois a droit à une demi-journée de congé de maladie par mois.
- 4.02 Afin de faciliter l'application du présent article, l'employeur convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé lors de son embauche, ainsi que de sa classification et de son taux de salaire; copie de tel avis doit être envoyée au syndicat.

.../3

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

4.03 Promotion

Le terme "promotion" désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant un salaire plus élevé.

Rétrogradation

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant un salaire moins élevé?

ARTICLE 5 INTERPRETATION

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

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Les salariés visés par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, appartenir au syndicat pour la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié, après la date de la signature des présentes, doit adhérer au syndicat lors de son embauche et doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre dudit syndicat.

Cependant, un salarié ne perdra pas son emploi s'il est exclu ou refusé par le syndicat, mais devra néanmoins, comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'employeur par écrit à déduire sur son salaire un montant égal à la cotisation syndicale.

.../4

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 6.03 L'employeur convient de retenir les cotisations du syndicat et le droit d'entrée, lorsqu'applicables, sur la paie de chaque salarié. Cette retenue s'effectue sur chacune des payes du salarié pour un montant fixé par le syndicat, moyennant une autorisation écrite du salarié.
- 6.04 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) premiers jours du mois au trésorier du syndicat, 1665, rue Rachel est, Montréal, QC H2J 2K6. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.
- Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.
- Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe
- 6.05 L'employeur fournit mensuellement au syndicat une liste des nouveaux salariés qui, durant le mois dont il s'agit, ont complété la période d'essai prévue à 4.01, en y spécifiant le nom et l'adresse.
- 6.06 Les employés exclus de l'unité de négociation peuvent remplir une tâche régie par le certificat d'accréditation à condition de ne pas créer des mises à pied ou de diminuer les heures régulières des salariés.

ARTICLE 7 FONCTION DE JURE OU TEMOIN

- 7.01 Le salarié convoqué u appelé à servir comme juré reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au service de l'employeur. Il en est de même lorsque le salarié est appelé comme témoin assigné par la Cour dans une cause impliquant l'OMH.

.../5

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

- 8.01 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur le tableau désigné à cet effet par l'employeur:
- a) tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé de ce dernier;
 - b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat.
- 8.02 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la présente convention et qui doit être affiché à l'intention des salariés.

ARTICLE 9 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 Après avoir été avisé, l'employeur permet aux dirigeants délégués et membres du syndicat de s'absenter de façon raisonnable et sans salaire durant les heures de travail pour participer à des réunions auxquelles leurs fonctions les appellent. L'employeur peut toutefois exiger que pas plus que deux (2) salariés ne s'absentent en même temps pour ces fins.
- 9.02 L'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de traitement à l'occasion de rencontres avec les autorités pour les sujets suivants:
- 1) les discussions relatives aux griefs, mécontentes pouvant survenir entre les parties: le comité de griefs composé de deux personnes du comité exécutif du syndicat.
 - 2) l'audition des griefs ou mécontentes par l'arbitre; un (1) officier autorisé, les salariés ou témoins requis;
 - 3) la négociation et la conciliation: deux salariés.

.../6

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 9.03 L'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de salaire, jusqu'à concurrence du nombre total de dix (10) jours ouvrables, pour la durée de la convention, pour l'ensemble des salariés choisis par le syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telles que congrès, cours éducatifs. De plus, l'employeur s'engage à libérer pur un minimum de dix (10) jours sans solde les salariés, pour activités syndicales, pour la durée des présentes, avec permis d'absence, conformément à l'article 9.04.
- 9.04 Le syndicat doit informer l'employeur des noms des salariés désignés au moins dix (10) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible pour des motifs majeurs. Les employés délégués aux activités syndicales ne pourront pas être de la même unité, i.e. bureau ou entretien.
- 9.05 Lors de rencontres avec les représentants de l'employeur, les représentants du syndicat ou le conseiller syndical peuvent être accompagnés d'un ou de conseillers syndicaux.
- 9.06 De plus, le conseiller syndical sera admis sur toutes les propriétés de l'employeur qui sont couvertes par cette convention durant les heures de travail après en avoir obtenu l'autorisation d'un représentant officiel de l'employeur. Un local sera mis à la disposition du conseiller syndical après en avoir obtenu au préalable la permission de l'employeur ou de son représentant.
- 9.07 L'employeur s'engage à reconnaître tout représentant extérieur du syndicat dûment mandaté par ce dernier et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour voir à l'application de la présente convention collective.
- 9.08 Les représentants du syndicat ou les salariés concernés peuvent, sans perte de traitement, rencontrer l'employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de griefs durant les heures de bureau.

ARTICLE 10 ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté de tout salarié actuel de l'employeur et de tous ceux qui le deviennent par la suite est égale à la durée en années, en mois et en jours de service pour l'employeur et ce, depuis la date de son dernier embauchage.

.../7

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 10.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord compléter sa période d'essai prévue à l'article 4.01, paragraphe b); l'ancienneté rétroagit à la date de son embauche.
- 10.03 a) Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur fait parvenir au syndicat la liste d'ancienneté des salariés de même que leur classification et leur taux de salaire;
- b) la liste d'ancienneté des salariés actuels de l'employeur à la date de la signature de la convention collective apparaît à l'annexe "B" des présentes. Les dates mentionnées constituent les dates officielles d'ancienneté et de classification de chacun des salariés visés.
- 10.04 a) Un salarié conserve et accumule son droit d'ancienneté, sauf dans les cas suivants:
- i) pour abandon volontaire de l'emploi;
- ii) pour congédiement pour cause dont la preuve incombe à l'employeur;
- iii) absence sans prévenir sans motifs valables pour une période de trois jours consécutifs.
- b) cependant, un salarié conserve son droit d'ancienneté, mais cesse de l'accumuler, lorsque:
- i) il est en congé sans solde;
- ii) elle est absente pur plus de vingt (20) semaines en congé de maternité;
- iii) il est absent pur plus de vingt-six (26) semaines en raison de maladie ou d'accident ne résultant pas du travail.
- 10.05 Un salarié promu à un travail non couvert par l'accréditation peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté. Le temps accompli en dehors de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté

.../8

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ARTICLE 11 SECURITE D'EMPLOI

- 11.01 Dans l'éventualité de fusion, de regroupement, de changement u autre, chaque salarié conserve son statut et ce, conformément aux dispositions du Code du travail, à l'article 45.

ARTICLE 12 PRINCIPES GENERAUX D'ANCIENNETE

- 12.01 a) Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, déplacement et réembauche, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi concerné. L'employeur accorde une période d'adaptation de 20 jours à un employé avant de juger de la pertinence de ses réalisations eu égard aux contenus nouveaux et à l'environnement.
- b) les mots "exigences normales" sont interprétés de façon à ce que le profilo d'expérience et de formation académique du salarié corresponde aux exigences du poste;
- c) le salarié peut, sans préjudice, lors de sa période d'adaptation de 20 jours, retourner à son ancienne fonction. Dans ce cas, le salarié reçoit le salaire qu'il avait avant la période d'adaptation.
- 12.02 Dans le cas d'un poste vacant ou de la création d'un nouveau poste, l'employeur affiche celui-ci selon la procédure qui suit:
- a) chaque emploi vacant ou nouveau poste est affiché pendant cinq (5) jours de travail consécutifs à l'endroit retenu pour affichage syndical. Les informations suivantes doivent apparaître sur la formule d'emploi vacant:
- titre du poste;
 - description des responsabilités;
 - les exigences du poste;
 - l'échelle salariale

.../9

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

12.02 (suite)

- b) les salariés désireux de soumettre leur candidature doivent, dans les cinq (5) jours de travail qui suivent le début de l'affichage, transmettre leur demande à l'employeur. A cet effet, le salarié signe l'avis de poste vacant;
- c) l'employeur établit son choix d'après le paragraphe 12.01;
- d) lorsque le salarié est promu à un poste supérieur au sien, il doit recevoir le titre et le salaire attachés à ses nouvelles attributions au moment où il entre en fonction.

12.03 Advenant, pendant la durée de la présente convention, la création d'une nouvelle fonction assujettie à l'unité d'accréditation, l'employeur consultera le syndicat au sujet du salaire attaché à la fonction concernée. Si le syndicat ou le salarié en cause se croit lésé par suite de l'application de la décision de l'OMH, le cas est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.

12.04 Lorsqu'un salarié de bureau, à la demande de l'employeur, remplace d'une façon temporaire, pour une période de cinq (5) jours et plus, le titulaire d'un poste occupant une fonction supérieure, il reçoit une compensation équivalente au premier échelon de la catégorie d'emploi du salarié remplacé ou une indemnité minimale de 8.00\$ par jour.

ARTICLE 13 PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS DE DIFFERENDS

13.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief, différend relatifs aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

.../10

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

13.02 (suite)

Tout salarié, accompagné d'un représentant syndical autorisé, a le loisir, avant de soumettre un grief un différend, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'OMH et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

13.03 Le salarié, accompagné d'un représentant syndical ou du président du comité de griefs ou le syndicat soumet ledit grief ou différend, par écrit, au gérant ou à son représentant autorisé, ceci dans les 15 jours ouvrables de la naissance dudit grief, du différend ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

13.04 Si le grief ou le différend n'est pas réglé à l'étape précédente, le gérant ou le représentant mandaté par le Conseil d'administration doit aviser par écrit le syndicat de la décision de l'OMH dans un délai de 15 jours ouvrables à compter du délai prévu à la deuxième étape. Si la décision de l'OMH n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief ou le différend à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 15 des présentes.

13.05 S'il s'agit d'un grief ou d'un différend touchant un groupe ou l'ensemble des salariés, le syndicat pourra soumettre le grief au nom des employés, dans les mêmes délais que prévus à l'article 13.03.

13.06 Si un grief n'est pas réglé après avoir passé par les deux étapes prévues aux clauses précitées, l'une ou l'autre des parties, dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la décision de l'employeur à la deuxième étape, avise par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage.

13.07 Les parties procèdent devant un arbitre unique choisi entre les parties ou, s'il n'y a pas d'entente sur le choix de l'arbitre, par un arbitre nommé par le Ministère du Travail.

13.08 Tous les délais énoncés dans le présent article peuvent, par entente mutuelle écrite, être prolongés.

.../10

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

13.09 (suite)

Toute entente écrite entre l'employeur et le syndicat, en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure de grief, est finale et obligatoire pour l'employeur et le syndicat.

13.10 Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement, si un grief est soumis à un arbitre, cet article peut:

- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.11 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu à l'article 100.12 du Code du travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible.

13.12 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective

- 13.13
- 1) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.
 - 2) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit l'être dans les trente (30) jours.
 - 3) Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

.../11

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

13.13 (suite)

Frais et honoraires d'arbitrage

L'employeur et le syndicat défraient chacun à 50% les frais et honoraires d'arbitrage. Chaque partie assume le coût de ses témoins

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 1) L'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause suffisante dont la preuve lui incombe

2) Toute peine imposée pour infraction, y compris la sévérité de la peine, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

14.02 Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé du dossier du salarié après douze (12) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou d'un tel manquement.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après cinq (5) jours ouvrables de la naissance ou de la prise de connaissance du manquement.

14.03 Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité et/ou la fréquence des offenses et prennent la forme de: la réprimande verbale, écrite, la suspension ou le congédiement.

14.04 Dossier du salarié

a) Toute plainte doit être portée à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier.

b) Sur demande et en présence du directeur, un salarié peut consulter son dossier en tout temps, et ce, en présence du délégué syndical, ou du représentant, s'il le désire. Ce dossier comprend:

La formule de demande d'emploi.
Toute autorisation de déduction.
Les rapports ou avis de mesures disciplinaires.
Les demandes de promotion, déplacement, rétrogradations.
Les rapports d'absences ou de retards.

.../12

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 14.05 Aucun salarié ne peut être suspendu ou congédié avant que l'employeur lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature, ni avant qu'il lui donne l'occasion de convoquer son délégué ou le représentant syndical, une copie de cet avis est envoyée au syndicat.
- 14.06 Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé (le syndicat doit être avisé par l'employeur de toute plainte écrite contre un salarié).

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL

15.01 Salarié de bureau

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, effectuées du lundi au vendredi:

- de 8 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30.

15.02 Salarié à l'entretien

a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures effectuées du lundi au vendredi:

- de 8 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 30.

b) Nonobstant les termes du paragraphe a), un salarié à l'entretien travaille sur un horaire normal de quarante (40) heures effectuées du lundi au vendredi:

- de 15 h 00 à 23 h 00.

15.03 Pause semi-journalière

L'employeur accorde une pause de quinze (15) minutes à chaque salarié par demi-journée de travail.

15.04 Heures d'été

Une entente entre les parties pourra permettre d'instaurer des horaires d'été et ce, à partir de la Fête de Dollard et jusqu'à l'Action de Grâce.

.../13

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail requis d'un salarié par l'employeur, en sus des heures normales de sa semaine ou de sa journée régulière de travail, est considéré comme du surtemps.
- 16.02 Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis, ou s'il n'est pas disponible, par tout autre salarié conformément à l'article 18.03. *Q.M.P.C.*
- 16.03 a) Tout salarié désireux de faire du temps supplémentaire doit aviser l'employeur le lundi matin. Ce ou ces salarié(s) seront retenus prioritairement pour tout le temps supplémentaire disponible pendant une période sept jours. Si aucun salarié ne désire pas faire du temps supplémentaire, le temps supplémentaire devient obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.
- b) Cependant, le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée sur une base trimestrielle.
- 16.04 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté son travail, il reçoit pour chaque rappel une rémunération minimum de deux (2) heures au taux défini à 18.06. *Q.M.P.C.*
- 16.05 Lorsqu'un salarié est tenu de faire un minimum de deux (2) heures de travail supplémentaire immédiatement après la journée régulière de travail, il a droit à une période de trente (30) minutes payée au tarif horaire régulier pour prendre son repas et ceci, à l'expiration d'au moins deux (2) heures après la fin normale de la journée de travail.
- 16.06 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
- 150% du salaire régulier sur semaine, du lundi au samedi inclusivement;
 - 200% du salaire régulier les dimanches et les jours chômés fériés.

.../14

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

16.07 (suite)

Dans tous les cas, le travail exécuté en temps supplémentaire de moins de trente (30) minutes, est payé pour trente (30) minutes; de plus de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes, est payé pour soixante (60) minutes, et ainsi de suite pour le travail supplémentaire subséquent et ce, au taux prévu pour le temps supplémentaire

16.08 Le calcul du temps supplémentaire est basé sur le salaire hebdomadaire du salarié divisé par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail mentionnée à l'article 15.

16.09 Le temps supplémentaire est payé durant la période de paye suivante.

16.10 Tout travail effectué en surtemps peut être compensé par le droit à un congé, de la façon suivante:

- a) chaque heure effectivement travaillée en temps supplémentaire peut être compensée par un congé équivalent aux nombres d'heures à être payées.
- b) un salarié pourra cumuler du temps supplémentaire pour compenser par un congé, jusqu'à concurrence du nombre d'heures que comporte sa semaine régulière de travail;
- c) un salarié devra mentionner, à chaque fois qu'il exécute du temps supplémentaire, s'il désire compenser son temps par un congé ou être payé. A défaut de préciser, le temps sera payé par l'employeur.

16.11 Tout salarié peut convertir son temps compensé cumulé par un congé, après demande expresse à son supérieur, qui ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 17 TRAITEMENT ET CLASSIFICATION

17.01 L'employeur convient de payer les salaires apparaissant à l'annexe "A".

17.02 Le salaire est distribué au salarié par chèque, le jeudi de chaque semaine de paye. Si le jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

.../15

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

17.03 (suite)

Les renseignements accompagnant le chèque doivent être les suivants:

- nom et prénom du salarié;
- période de paie;
- nombre d'heures régulières;
- nombre d'heures supplémentaires;
- salaire brut;
- déductions;
- salaire net;
- le nom de l'employeur.

17.04 Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée sur la paie suivante.

17.05 Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de son emploi.

17.06 Dans aucun cas, soit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée, l'employeur ne peut réduire le salaire horaire ou hebdomadaire de ses salariés et aucun salarié ne doit être embauché dans le but d'en remplacer un autre à salaire inférieur.

ARTICLE 18 JOURS CHOMES ET PAYES

18.01 a) Les jours dont l'énumération suit sont chômés le jour de la fête. Si un des jours fériés tombe un jour non ouvrable, ce jour devient un congé mobile au choix du salarié;

- 1) Jour de l'An;
- 2) Lendemain du Jour de l'An;
- 3) Vendredi Saint;
- 4) Lundi de Pâques;
- 5) Fête Nationale;
- 6) Fête du Canada;
- 7) Fête du Travail;
- 8) Fête de l'Action de Grâces;
- 9) Veille de Noël;
- 10) Jour de Noël;
- 11) Lendemain de Noël;
- 12) Veille du Jour de l'An

.../17

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 18.01 (suite)
- b) Une journée de congé mobile à être prise au choix du salarié sur préavis d'un mois, soit le 1er mai, la fête de Dollard.
- 18.02 Ces jours de fête chômés et payés n'affectent en rien la paie régulière du salarié. Dans la semaine où il y a une ou plusieurs fêtes, la semaine régulière de travail est diminuée d'autant de périodes pour les fins de calcul de temps supplémentaire.
- 18.03 Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fête chômés et payés énumérés au paragraphe 20.01 qui précède est rémunéré au taux double du salaire en plus du paiement de la fête.
- 18.04 Tout salarié absent pour maladie ou accident a droit au paiement des jours chômés et payés en vertu de la présente convention s'il a travaillé dans les deux (2) semaines précédant ou suivant la fête.
- 18.05 Lorsqu'en congé maternité, la salariée a droit au paiement des jours chômés et payés qui ont été pris durant ce congé et ce, à son retour au travail.

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES

- 19.01 Les vacances sont prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante.
- 19.02 Le choix de la date de prise de vacances se fait par ordre d'ancienneté et est sujet à l'approbation de l'employeur. Le choix du salarié ne peut cependant pas être refusé sans raison valable
- 19.03 a) Les vacances se prennent durant l'année, à moins d'une autorisation du supérieur;
- b) Les vacances sont obligatoires.

.../18

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 19.04 (suite)
- a) Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service accumule une (1) journée/mois de vacances et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année;
 - b) le salarié ayant plus d'un (1) an de service a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances annuelles;
 - c) le salarié ayant plus de trois (3) ans de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles.
- 19.05 Le choix des vacances se fait par les salariés, selon leur ordre d'ancienneté dans le service pour lequel ils travaillent. Toutefois, ce choix est approuvé par le gérant qui doit tenir compte de l'efficacité des cédules de service.
- 19.06 Si un congé prévu à l'article 20.01 est situé durant la période de vacances d'un salarié, aucun jour de vacances ne sera enlevé à la banque du salarié pour cette journée.
- 19.07 Advenant le cas où un salarié devient malade durant ses vacances et que tel cas lui donne droit à l'assurance-salaire, le salarié aura droit d'utiliser ses congés maladie pour la période de carence et les jours de vacances non utilisés sont alors reportés à son compte.
- 19.08
- a) Lorsqu'un salarié quitte l'employeur, il reçoit un montant d'argent équivalent au nombre de jours de vacances auxquels il a droit au moment de son départ;
 - b) dans l'éventualité du décès d'un salarié, lesdits jours de vacances seront payés à ses ayants droit.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

- 20.01 L'employeur consent à faire bénéficier le salarié des congés sociaux suivants et ce, sans perte de salaire, en autant que ces jours sont des jours ouvrables:
- 1) à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, de son père et/ou de sa mère cinq (5) jours ouvrables;

.../19

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

20.01 (suite)

- 2) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru, trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- 3) à l'occasion du décès du grand-père et de la grand-mère le jour des funérailles;
- 4) dans tous les cas où les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de l'OMH de Laval, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé;
- 5) à l'occasion de son mariage, un salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés;
- 6) à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours.

20.02 Advenant qu'une situation prévue à l'article 22.01 (à l'exception du paragraphe 4) coïncide avec les vacances annuelles du salarié, ses vacances sont prolongées d'un nombre de jours égal au nombre de jours prévus à l'article 22.01.

20.03 Ces absences doivent être autorisées par l'employeur et justifiées par le salarié.

ARTICLE 21 CONGE DE MATERNITE

21.01 Une employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Pour obtenir ce congé, l'employé doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ.

21.02 Les conditions du congé de maternité sont celles décrites au règlement de la Loi sur les Normes du Travail.

ARTICLE 22 CONGE SANS SOLDE, BOURSE ET PERFECTIONNEMENT

22.01 Sur demande, l'employeur pourra accorder un congé sans solde à un salarié. Une copie des conditions du congé sans solde ainsi accordé est remise au syndicat immédiatement avant le départ du salarié.

.../20

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

22.02 (suite)

Tout salarié permanent peut faire la demande de congé sans solde pour un maximum de deux (2) semaines par année. Tels congés peuvent être pris soit consécutifs, soit fractionnés en jours ou en semaines. Cette demande devra être faite au moins quinze (15) jours avant la date où doit débiter le congé.

22.03 Sur demande écrite, l'employeur peut accorder à tout salarié un congé sans solde dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique en poursuivant des cours ou des études spécialisées.

22.04 De plus, indépendamment de toute demande de congé sans solde, un salarié peut demander une aide financière à l'employeur aux fins de défrayer le coût de tout cours ou études entrepris par ledit salarié, pour un maximum de deux (2) ans.

22.05 Cette aide couvre cent pourcent (100%) des frais d'inscription et de scolarité si le cours est réussi par le salarié. S'il échoue, le salarié devra défrayer la totalité des coûts.

22.06 Les cours ou études en question doivent porter sur des sujets en relation avec le travail accompli par le salarié ou lui permettre d'acquérir une plus grande compétence professionnelle.

ARTICLE 23 REGIME DE CONGES DE MALADIE

23.01 Tout salarié assujetti aux présentes bénéficie d'un régime de congés de maladie.

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

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

.../21

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

23.02 (suite)

- b) pour toute période d'absence pour cause de maladie, l'employeur s'engage à payer la totalité du salaire du salarié pendant cette période, jusqu'à concurrence des crédits;
- c) à la discrétion de l'employeur, un certificat médical pourra être exigé;
- d) au début de décembre de chaque année, l'Office paie les jours de congé de maladie mentionnés à l'article 23.02 A) et non utilisés.

ARTICLE 24 PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 Les parties partagent les coûts d'un régime d'assurance collective, sur les objets et selon les modalités décrites aux contrats numéros (66280 à 66320) - (66520 à 66529) - (69170 à 69179) de la Mutuelle S.S.Q.
- 24.02 Le régime d'assurance est accepté par les deux parties et tout changement ou modification à ce même plan doit être accepté par les deux parties.
- 24.03 L'employeur est détenteur de la police d'assurance collective que le syndicat pourra consulter en faisant la demande au directeur.

ARTICLE 25 ACCIDENT DE TRAVAIL

- 25.01 a) Tout salarié qui se blesse sur les lieux de l'employeur est secouru et aidé aussitôt que l'employeur en est avisé. De plus, l'employeur s'engage à continuer de verser le traitement dudit salarié qui se blesse durant la journée de l'événement de la blessure ou de la première journée obligeant un salarié à s'absenter pour maladie industrielle.
- b) L'employeur rembourse les frais additionnels de transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance aux frais de l'employeur.

.../22

.../23

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

- 25.02 Pour toute absence pour consultation médicale ou perte de temps à la suite d'un accident de travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une (1) journée complète de travail au taux de salaire régulier.
- 25.03 L'employeur convient d'assumer la continuité de la réception de l'équivalence du salaire hebdomadaire sous forme de prêt à tout salarié victime d'un accident de travail, jusqu'à ce que la Commission sur la santé et la sécurité au travail y pourvoie.
- 25.04 Le salarié qui reçoit l'équivalence de son salaire, selon le paragraphe qui précède, remet à l'employeur ces avances lorsque le CSST lui verse régulièrement les allocations auxquelles il a droit.
- 25.05 Sécurité au travail - comité de santé et sécurité au travail
- Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'employeur participera à un comité de santé et sécurité au travail sur invitation du syndicat. Ce comité est composé d'un (1) représentant de l'employeur et d'un (1) représentant du syndicat. Le rôle de ce comité est principalement un rôle de prévention concernant la santé et la sécurité au travail et doit, pour ce faire, avoir recours à toutes les lois et règlements prévus à cet effet. Le comité se réunit sur demande d'une des deux parties.

ARTICLE 26 ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 26.01 Tout salarié appelé à se servir de son automobile dans ses déplacements pour l'employeur reçoit une allocation de 0,245 le kilomètre, avec une allocation minimale de 6,00 \$ par jour.
- 26.02 Tout salarié qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes
- i) une fois par année financière, le salarié peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1,600 kilomètres pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

.../23

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

26.02 (Suite)

ii) à la fin d'une année financière, le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1,600 kilomètres durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de 0,03 \$ du kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

26.03 Tout salarié appelé à utiliser son automobile pour transporter du matériel ou des outils (autres que les petits outils) aura une allocation supplémentaire de 0,06 \$ du kilomètre.

ARTICLE 27 REGIME DE RETRAITE

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

ARTICLE 28 ANNEXES

28.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 29 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

29.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'OMH, y compris les cas de fusion, ou dans les procédés et lieux de travail, l'OMH doit, de concert avec le syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE 30 RETROACTIVITE

30.01 a) Les réajustements sur les salaires seront rétroactifs au 1er janvier 1985.

b) Un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 \$) sera versé à chaque salarié après signature de la convention collective.

30.02 Les modifications à l'article 19.04, paragraphes B et C portant sur les vacances entrent en vigueur le premier janvier 1986.

30.03 Nonobstant les termes de 30.01 et 30.02, la convention collective entre en vigueur en date de signature par les parties.

.../24

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

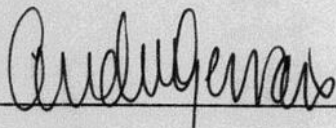
.../2

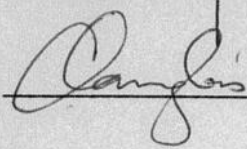
ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION

- 31.01 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1985 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1987.
- 31.02 Les parties conviennent de négocier les salaires pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1987. Les dispositions du Code du Travail s'appliqueront lors de la négociation de ces titres.
- 31.03 Les parties s'entendent pour que les négociations relatives au renouvellement de la présente convention débutent soixante (60) jours avant son échéance. L'avis de renouvellement est donné conformément aux dispositions du Code du travail.
- 31.04 Les conditions de travail contenues dans la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

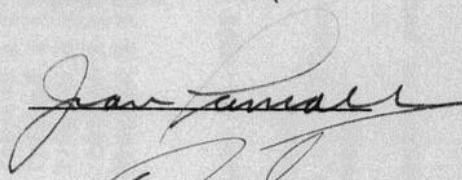
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 2 e jour du mois
de décembre 1985.

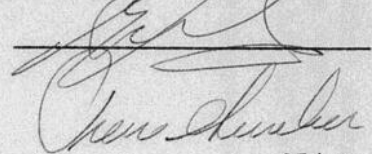
OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL





UNION DES EMPLOYES
DE SERVICE.
LOCAL 298 - F.T.Q.





25/...

D E C I S I O N

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

.../2

ANNEXE "A"

SALAIRE

NOM DU SALARIE	FONCTION	1985	1986	1987
<u>PERSONNEL DE BUREAU</u>				
ALARIE, Marguerite	Préposée à la sélection/location	24,482\$	25,750\$	
FRENETTE, Lise	Préposée à la comptabilité	26,205\$	26,990\$	
OUELLETTE, Mireille	Employée de bureau	19,470\$ 1)	20,005\$ 1)	
<u>PERSONNEL OUVRIER</u>				
BELISLE, André	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
BOUCHER, André	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
CHEVALIER, Pierre	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
CYR, Guy	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
GIROUX, Fernand	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
LAMARRE, Jean	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
LANGLAIS, Claude	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
ROCHETTE, André	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
POIRIER, Camille	Préposé à l'entretien	21,630\$	22,620\$	
1) Plus un montant forfaitaire de 500\$ en 1985 et 1986				
prime de soir 0,375 \$/1'heure				
prime de chef d'équipe 0,45 \$/1'heure				
Employé temporaire (entretien)		8,90 \$	8,90 \$	9,50 \$
étudiant - gardien de piscine et autres		6,00 \$	6,00 \$	6,20 \$

En date du 31 octobre 1984, la requérante dépose au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

ANNEXE "B"

Lettre d'attestation concernant Monsieur Bob McLagan

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
ALARIE, Marguerite	Préposée à la location	13/05/81
BELISLE, André	Préposé à l'entretien	29/09/81
BOUCHER, André	Préposé à l'entretien	04/03/81
CHEVALIER, Pierre	Préposé à l'entretien	04/03/74
CYR, Guy	Préposé à l'entretien	21/01/81
FRENETTE, Lise	Préposée à la comptabilité	21/04/80
GIROUX, Fernand	Préposé à l'entretien	02/07/74
LAMARRE, Jean	Préposé à l'entretien	03/12/79
LANGLAIS, Claude	Préposé à l'entretien	23/09/76
OUELLETTE, Mireille	Employée de bureau	10/11/80
POIRIER, Camille	Préposé à l'entretien	08/07/75 *
ROCHETTE, André	Préposé à l'entretien	09/09/83

* La période du 19/05/81 au 17/12/84 doit être soustraite à titre d'ancienneté général.

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

Lettre d'entente concernant Monsieur Bob McLaren

Les parties conviennent que monsieur Bob McLaren est un employé temporaire au sens de l'article 4.01, paragraphe C, pour une période n'excédant pas une année. Le salaire de monsieur McLaren sera de 9,90 \$ l'heure.

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

LETTRE D'ENTENTE SUR LES DISPOSITIONS

DE L'ARTICLE 11 DU PARAGRAPHE A)

LETTRE D'ENTENTE POUR

L'UTILISATION DE L'AUTOMOBILE PERSONNELLE

- 1.1. L'employeur s'engage à rembourser au salarié impliqué dans une collision, lorsqu'il utilise son automobile pour des fins de l'OMH, l'équivalent du montant de la franchise, jusqu'à concurrence de 250\$, sur présentation de pièces justificatives.

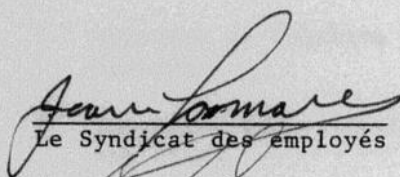
D E C I S I O N

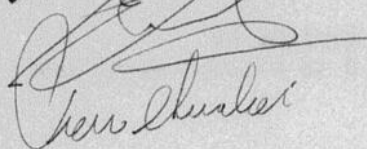
En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

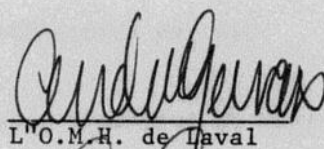
LETRE D'ENTENTE SUR LES DISPOSITIONS
DE L'ARTICLE 15.02 PARAGRAPHE b)
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nul employé permanent en date de la signature
de la convention collective ne sera tenu d'accepter de
travailler sur l'horaire de soir.

Cependant tout nouvel employé sera tenu, si
l'Office le juge à propos, de travailler sur ledit horaire.


Le Syndicat des employés


Jean Lomare


L'O.M.H. de Laval


André Gervais

DECISION

En date du 31 octobre 1984, la requé-
rante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une
requête en accréditation visant:

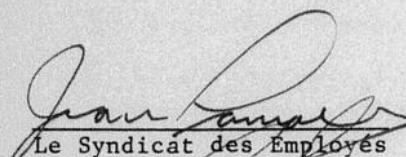

LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVEMENT
A LA TÂCHE DE CHEF D'ÉQUIPE

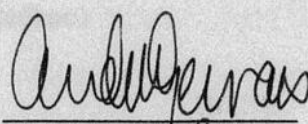
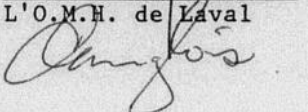
Il est loisible à l'Office de confier des responsabilités de chef d'équipe à un employé permanent à l'entretien.

La fonction de chef d'équipe comporte, outre les attributions propres de son corps d'emploi:

- 1° Coordonner et distribuer la tâche en fonction de l'horaire d'exécution approuvé par son supérieur;
- 2° Assister le préposé à l'entretien dans l'exécution de sa tâche;
- 3° Préparer les réquisitions pour le matériel et les transmettre à son supérieur;
- 4° Participer avec son supérieur à la formation des préposés à l'entretien sous sa coordination;
- 5° Inscrire au registre les réparations effectuées par son équipe;
- 6° Inspecter annuellement les logements pour s'assurer de leur bon état.

Un employé affecté à titre de chef d'équipe reçoit une prime horaire de 0.45\$.


Le Syndicat des Employés



L'O.M.H. de Laval


DECISION

En date du 31 octobre 1984, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête en accréditation visant:

6568-0

65680 O.K. fait

CT. 85-01-M-029

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: M-25319-03
(M-25319-01)

AFFAIRE: MR-031-11-84

MONTREAL, le 7 janvier 1985

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

J.-Marcel Lorrain

'85 JAN -7 13:27

MONTREAL
RECEVUE

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 - F.T.Q.
1665, rue Rachel Est
Montréal (Québec)
H2J 2K6

REQUERANTE

- et -

SYNDICAT DES SALARIES DE L'O.M.H.
DE VILLE DE LAVAL (CSD)
1259, rue Berri
Suite 600
Montréal (Québec)
H2L 4C7

INTIME

- et -

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL
2525, boul. Daniel-Johnson
Laval (Québec)
H7T 1S9

MIS EN CAUSE

DECISION

En date du 31 octobre 1984, la requê-
rante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une
requête en accréditation visant:

Tous les employés, salariés au sens du Code du travail,
du mis en cause.

Assigné à ces dossiers le 15 novembre 1984, le soussigné, par avis du 21 novembre 1984, convoquait les parties à une audition qui devait être tenue à Montréal le 8 janvier 1985.

En date du 27 novembre 1984, le soussigné recevait de la part de l'agent d'accréditation, monsieur Jean Gaucher, le rapport indiquant que l'Union requérante était majoritaire à la date du dépôt de sa requête. Ce rapport contient aussi la description de l'unité appropriée telle que convenue entre la requérante et le mis en cause.

En date du 22 novembre 1984, monsieur Jean Gaucher recevait une lettre de la part du Syndicat intimé déclarant qu'il n'avait aucune représentation à faire dans la présente instance et qu'il renonçait à son droit de se faire entendre.

Les dossiers indiquent encore qu'à la date du dépôt de la requête formulée par la requérante, l'intimé était devenu nettement minoritaire suite à des démissions dûment signifiées par l'Union requérante.

Dans les circonstances, l'audition prévue pour le 8 janvier 1985 a été annulée parce qu'elle devenait superfétatoire.

Il y a aussi lieu de révoquer le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat intimé et d'accréditer l'Union requérante.

VU la requête soumise le 31 octobre 1984;

VU l'accord de la requérante et du mis en cause sur la description de l'unité appropriée;

VU que la requérante possédait à la date du dépôt de sa requête le caractère représentatif requis par la Loi;

VU que l'intimé ne possédait plus de membres et n'avait plus d'intérêt à la date du dépôt de la présente requête;

VU les dispositions du Code du travail;

APRES ETUDE des dossiers, de la preuve et avoir délibéré;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

1^o REVOQUE l'accréditation émise en faveur du Syndicat des salariés de l'O.M.H. de Ville de Laval (CSD) (dossier M-25319-01);

2^o ACCREDATE L'Union des employés de service, Local 298 - F.T.Q., pour représenter:

Tous les employés, salariés au sens du Code du travail,

de: L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE LAVAL
2525, boul. Daniel-Johnson
Laval (Québec)
H7T 1S9.

Marcel Lorrain

J.-MARCEL LORRAIN

Commissaire du travail

JML/s1

PROCUREUR DE LA REQUERANTE:

Me Louis Duval