

M-5182-04

'83 AVR 20 15 36

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

CERTIFIED PROPERTY MANAGEMENT INC.
GESTION D'IMMEUBLES ACCREDITEE INC.
1367 Avenue Greene,
MONTREAL, Québec

Agents de gestion pour l'édifice
situé à:

EDIFICE TEXACO
1425 rue de la Montagne,
Montréal, Québec.

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part.



ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298, F.T.Q.-C.T.C.
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec

Ci-après appelée "L'UNION"

Partie de seconde part.

ARTICLE 1 **OBJET**

L'objet de la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses employés et d'établir certaines règles régissant les relations entre lesdits employés et leur conditions de travail et de faciliter selon les termes de la présente convention, la solution de problèmes qui peuvent se présenter de temps à autre.

ARTICLE 2 **RECONNAISSANCE**

1. L'employeur reconnaît l'union 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 employés visés par le certificat d'accréditation syndicale émis le 8 juillet 1966 par le Ministère du travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec, qui se lit comme suit:

"Tous les employés payés à l'heure, travaillant comme nettoyeurs, masculins et féminins, les employés de garage, les hommes de maintenance, les employés de cafétéria, à l'exception des mécaniciens de machines fixes et des employés temporaires".

2. L'employeur convient de rencontrer les membres dûment élus du comité de négociation du Local 298, pourvu que ces membres dudit comité soient des employés payés à l'heure de l'employeur, à l'édifice situé au 1425 rue de la Montagne, qui comptent au moins trois (3) mois de service; pour fins de négociation collective lesdits membres peuvent être accompagnés d'un représentant de l'union.

ARTICLE 3 **DROITS DE LA DIRECTION**

1. L'union reconnaît à l'employeur le droit d'établir et de diriger le personnel à son service, y compris entre autres, le droit d'embaucher, d'accorder des promotions, rétrograder, transférer, mettre à pied faute de travail, suspendre ou autrement imposer des mesures disciplinaires ou congédier tout employé pour raison valable, sous réserve du droit de l'employé concerné de soumettre un grief de la manière et selon la procédure prévue dans la présente convention.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2. L'union reconnaît également à l'employeur le droit incontesté d'exploiter et d'administrer son commerce à tous égards, conformément à ses obligations, et d'établir et amender de temps à autre, des règles et règlements que devront observer les employés, lesquels règles et règlements seront exercés conformément aux dispositions de la présente convention.
3. L'union reconnaît à l'employeur le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, et d'établir et faire respecter des directives raisonnables concernant la conduite des employés ainsi que les méthodes et horaires de production.
4. Il est convenu que les conditions énumérées ci-dessus n'excluent pas les autres fonctions de la direction qui ne sont pas mentionnées, ni ne limitent l'union quant à son recours à la procédure de griefs en ce qui a trait aux conditions de travail.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

1. Un employé embauché pour remplir l'un des postes réguliers définis dans la classification des tâches, devient un employé régulier lorsqu'il a complété sa période d'essai.

La période d'essai est définie comme étant les premiers trente (30) jours de calendrier d'emploi effectif.
2. Un employé temporaire est un employé embauché pour compléter les cadres lors d'une période de vacances et/ou de congé; il peut également remplacer lors d'un congé autorisé ou autres circonstances imprévues pendant une période n'excédant pas soixante (60) jours.

Les dispositions de la présente convention couvrent les employés temporaires, mais ceux-ci ne peuvent participer aux régimes d'assurance qu'à la discrétion de l'employeur.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé, présentement membre de l'union devra, comme condition du maintien de son emploi, demeurer en règle avec l'union pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE (suite)

5.02 L'employeur retient du salaire de tout employé visé par le certificat d'accréditation les cotisations syndicales déterminées par l'union.

Dans le cas d'un nouvel employé le précompte s'effectue dès le premier mois de travail. Si l'employé est absent au moment où l'employeur déduit normalement les cotisations syndicales, ladite déduction sera effectuée à même la première paie due à l'employé après son retour au travail.

5.03 Le précompte syndical s'effectue à même la première paie de chaque mois civil et est remis par chèque à l'adresse indiquée par l'union au cours du même mois. Le chèque est accompagné d'une liste des employés et de leur numéro d'assurance sociale ainsi que du montant payé par chacun.

ARTICLE 6 ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination ne sera exercée envers un employé à cause de sa nationalité, de son association ou affiliation à une société quelconque et de son adhésion ou non-adhésion à l'union.

6.02 L'employeur et l'union conviennent de se rencontrer lorsque nécessaire dans le but de procéder aux négociations qui peuvent être nécessaires de temps à autre et découlant de l'interprétation des dispositions de la présente convention.

Aux fins de telles négociations qui peuvent être nécessaires de temps à autre l'employeur et l'union sur toutes questions relatives à la négociation collective avec l'employeur ou l'union, l'union sera représentée par un (1) employé de l'édifice situé au 1425 rue de la Montagne, ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté et dont le nom sera donné à l'employeur par l'union. Cet employé peut, lors de ces négociations, être accompagné et assisté d'un officier dûment élu de l'union.

6.03 L'employeur s'engage à faire parvenir à l'union, pas plus tard que le 15^e jour de chaque mois, une liste de tous les employés embauchés durant le mois précédent et régis par la présente convention.

6.04 Ladite liste doit porter les noms de tous les employés qui ont quitté le service de l'employeur au cours du mois et qui étaient régis par la présente convention.

ARTICLE 6 **ACTIVITES SYNDICALES (suite)**

- 6.05 Telles listes doivent porter le nom, la classification, le montant du salaire et le département de chaque employé concerné.
- 6.06 L'employeur convient de mettre à la disposition de l'union un tableau d'affichage qu'elle pourra utiliser pour afficher les avis concernant les élections, les assemblées et les activités sociales de l'union.
- Tous les avis, bulletins et autres documents doivent être approuvés par le surintendant de l'édifice et doivent être signés par un représentant de l'union avant d'être affichés sur ledit tableau.
- 6.07 L'employeur, sur préavis raisonnable et de consentement mutuel, permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité de l'union afin de lui permettre de constater si les clauses de la présente convention sont respectées.
- 6.08 Lorsqu'un emploi ou un poste de travail est vacant parce que l'une des femmes de ménage a quitté son emploi ou poste de travail vacant, ou tel autre emploi ou poste de travail nouvellement créé sera offert aux femmes de ménage par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 7 **SECURITE D'EMPLOI, ANCIENNETE
ET MISES A PIED**

- 7.01 L'ancienneté ne s'applique qu'aux employés permanents et se fonde sur les années, mois et jours en service à l'édifice.
- 7.02 Les employés temporaires qui deviennent des employés permanents obtiennent leur ancienneté à compter de leur première date d'embauchage.
- 7.03 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur détermine le nombre d'emplois à être abolis. De telles mises à pied doivent procéder par ordre inverse d'ancienneté et selon la classification, tous les autres facteurs étant égaux. L'employeur s'efforcera de placer l'employé, s'il possède les qualifications requises dans une classification inférieure où il peut mettre à pied un employé ayant moins d'ancienneté.

ARTICLE 7 SECURITE D'EMPLOI, ANCIENNETE
ET MISES A PIED (suite)

- 7.04 Advenant des mises à pied faute de travail, le dernier employé embauché est le premier mis à pied dans sa classification, et ainsi de suite. Lors du réembauchage, le dernier employé mis à pied est le premier ré-embauché, et ainsi de suite, mais seulement si l'employé concerné possède les qualifications requises pour occuper le poste vacant et pourvu que l'employé concerné se présente au travail dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la date à laquelle l'employeur lui a posté une lettre recommandée, à sa dernière adresse connue, l'avisant de reprendre son travail.
- 7.05 a) Un employé mis à pied faute de travail doit recevoir un préavis de pas moins d'un (1) mois.
- b) Si le contrat de gestion entre l'employeur et les propriétaires de l'édifice prend fin ou est changé de telle manière qu'il en résulte des mises à pied, les employés ont droit au préavis prévu au paragraphe 7.05 sauf s'ils ont cumulé cinq (5) ans et plus de service dans quel cas ils ont droit à un préavis de huit (8) semaines, à condition que l'employeur en soit lui-même avisé assez tôt.
- c) Dans les cas prévus au paragraphe b) ci-dessus, les employés visés par une mise à pied ont droit, à partir du jour où ils sont avisés selon les paragraphes 7.05 a) et b) à un jour de congé par semaine pour leur permettre de chercher un nouvel emploi, à moins d'être assurés, par écrit, qu'ils seront embauchés par le successeur de l'employeur. Les employés peuvent utiliser leurs congés maladie à l'occasion de tels congés.
- 7.06 Tout employé ou employée mis à pied en raison de son âge reçoit un préavis de pas moins de trois (3) mois. Dans le cas de telles mises à pied, l'employeur doit justifier de la nécessité et du bien-fondé d'une telle décision antérieurement à son exécution.
- 7.07 L'ancienneté en service à l'édifice s'acquiert seulement après que l'employé a effectivement été au service de l'employeur à l'édifice situé au 1425 rue de la Montagne pendant soixante (60) jours consécutifs de calendrier (période durant laquelle il est considéré comme étant un employé temporaire). Cette ancienneté se calcule à compter du premier jour de son embauchage.

ARTICLE 7 SECURITE D'EMPLOI, ANCIENNETE
ET MISES A PIED (suite)

- 7.08 Dans tous les cas de promotion, tous les autres facteurs étant égaux, l'ancienneté est mise en application pourvu que l'employé concerné possède les qualifications requises pour le travail à être effectué en se basant sur sa formation, sur son habilité, ses capacités, son apparence et sa personnalité pour les fonctions de cette classification. Les dispositions du présent paragraphe n'empêchent pas l'employeur d'embaucher un nouvel employé si aucun employé actuel n'est apte à remplir le poste vacant.

ARTICLE 8 GRIEF

- 8.01 L'employeur et l'union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible. Tous les griefs non réglés à la première étape sont soumis par écrit par chaque partie aux présentes.
- 8.02 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'employeur et l'union à l'égard des griefs sont finales et lient l'employeur et les employés.
- 8.03 Si un employé se croit lésé ou traité injustement par suite de l'application des dispositions de l'un des articles de la convention il peut présenter un grief selon la procédure suivante:

1ère étape

L'employé seul ou accompagné du représentant d'atelier soumet le grief à son contremaître. Ledit grief doit être présenté dans les deux (2) semaines de son occurrence ou des faits qui y ont donné lieu.

2e étape

L'employé accompagné du représentant de l'union soumet le grief au surintendant de l'édifice. Si le grief n'est pas réglé dans un délai d'une (1) semaine suivant sa présentation par les parties alors:

3e étape

L'employé accompagné du représentant de l'union soumet le grief au gérant du personnel de l'employeur. Si le grief n'est pas réglé dans un délai de deux (2) semaines suivant sa présentation par les parties, le grief est soumis à la procédure d'arbitrage conformément au Code du travail de la Province de Québec.

ARTICLE 8 **GRIEF (suite)**

- 8.04 L'employé perd son droit de présenter un grief en vertu du présent article si ledit grief n'est pas présenté à la première étape dans un délai de dix (10) jours de calendrier de son occurrence, sauf dans le cas d'un congédiement alors que le grief doit être présenté au surintendant de l'édifice dans un délai de quarante-huit (48) heures.
- 8.05 Le congédiement d'un employé durant sa période d'essai n'est pas sujet à la procédure de griefs.

ARTICLE 9 **TRANSFERTS**

- 9.01 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, cet employé est payé au taux de salaire le plus élevé pour les heures travaillées, pourvu qu'il soit occupé à cette fonction temporaire pour un minimum de quatre (4) heures au cours de cette journée.
- 9.02 Lorsqu'il convient à l'employeur de transférer temporairement un employé de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire de l'employé est payé.
- 9.03 Si cependant, un employé est transféré à une classification moins payée de préférence à une mise à pied temporaire faute de travail, ledit employé est alors rémunéré au taux de salaire de l'emploi temporaire auquel il a été transféré temporairement.

ARTICLE 10 **REPRESENTANT D'ATELIER**

- 10.01 L'union nomme un (1) représentant d'atelier qui doit être un employé régulier ayant au moins trois (3) mois de service à l'édifice portant le numéro 1425 rue de la Montagne.
- 10.02 Les fonctions du représentant d'atelier consistent à recevoir les plaintes qu'il doit communiquer à un officier dûment élu de l'union lequel, en retour, soumet les plaintes à l'employeur, conformément à l'article concerné de la présente convention.
- 10.03 L'employeur est avisé par écrit du nom du représentant d'atelier et de tout changement pouvant survenir par la suite.

ARTICLE 11 VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 11.01 Les vacances annuelles payées au taux de salaire alors en vigueur sont accordées aux employés comme étant un droit acquis.
- 11.02 La période des vacances allouées par l'employeur s'établit sur une période de douze (12) mois, commençant le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente. Cette période sert à déterminer le calcul des vacances payées.
- 11.03 Les employés ayant moins d'un (1) an de service ont droit à des vacances d'une (1) journée par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- 11.04 Les employés ayant complété un (1) an de service au 30 avril ont droit à deux (2) semaines de vacances.
- 11.05 Les employés ayant complété quatre (4) ans de service au 30 avril ont droit à trois (3) semaines de vacances.
- 11.06 Les employés ayant complété dix (10) ans de service au 30 avril ont droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 11.07 Les employés ayant complété vingt (20) ans de service au 30 avril ont droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 11.08 La paie des vacances est payable aux employés deux (2) jours avant leur départ en vacances, sauf entente mutuelle contraire.
- 11.09 Toute fête légale ou proclamée fête légale qui tombe pendant la période des vacances d'un employé est créditée à l'employé. Cette fête peut être ajoutée à la période des vacances à la demande de l'employé, ou une (1) journée de paie supplémentaire est payée au lieu de ladite fête ou le temps équivalent lui est accordé à une date ultérieure fixée de consentement mutuel.
- 11.10 Si un employé quitte le service de l'employeur, il reçoit la paie des vacances acquises conformément aux paragraphes 3, 4, 5, 6 et 7, et reçoit la paie des vacances accumulée entre le 30 avril précédent et la date de son départ, au taux de quatre pour cent (4%) pour les employés ayant moins de quatre (4) ans de service, six pour cent (6%) pour les employés ayant plus de quatre (4) ans de service, huit pour cent (8%) pour les employés ayant plus de dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans de service et dix pour cent (10%) pour les employés ayant plus de vingt (20) ans de service.

ARTICLE 12 **ORDRE DES DEPARTS POUR
LES VACANCES ANNUELLES**

- 12.01 La période de vacances se situe entre le 1er mai et le 1er septembre. Cependant tout employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances se verra accordé un maximum de deux (2) semaines durant la dite période et il devra s'entendre avec l'employeur quant à une date pour prendre le reste des vacances auxquelles il a droit.
- 12.02 Chaque année, entre le 1er avril et le 15 avril, l'employé(e) avise l'employeur de la période durant laquelle il ou elle désire prendre les vacances prévues.
- 12.03 L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le premier mai de chaque année.
- 12.04 L'ordre des départs en vacances s'établit selon l'ancienneté.

ARTICLE 13 **ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES**

- 13.01 Une absence sans salaire est accordée, pour une durée raisonnable, à un représentant d'atelier dûment autorisé afin de lui permettre d'assister aux réunions des comités, aux conférences de l'union ou lorsque les affaires de l'union nécessiteront sa présence, à l'exception des fonctions auxquelles il est référé à l'article 6, pourvu, cependant, qu'une telle absence ne soit pas accordée à plus d'un (1) représentant local, à la fois, et que telle absence n'excède pas dix (10) jours ouvrables pour l'ensemble de l'unité de négociation dans toute année contractuelle.
- 13.02 Les demandes pour une telle absence doivent être présentées par écrit au moins quinze (15) jours d'avance par l'union à la direction.
- 13.03 L'absence prévue à cet article ne constitue pas un bris de service pour fins du calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 14 **JOURS FERIES PAYES**

14.01 L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, onze (11) congés fériés:

- 1- Jour de l'An
- 2- Fête de la Reine
- 3- Fête du Travail
- 4- L'Action de Grâces
- 5- Vendredi-Saint
- 6- Fête de la Confédération
- 7- Saint-Jean Baptiste
- 8- Noel
- 9- soit le lendemain de Noel
ou
le lendemain du Jour de l'An
- 10- Deux (2) congés mobiles.

Les congés mobiles seront chômés et payés à la condition expresse suivante:

L'employeur et l'employé s'entendront au préalable sur la date de ces congés mobiles.

Les dates des neuvième (9e) et dixième (10e) congés devront être approuvées par l'employeur afin de s'assurer qu'il n'y aura aucune désorganisation du service ces jours-là.

14.02 Aucune compensation ne sera payée à l'employé pour lesdits dix (10) congés:

- a) si l'employé doit travailler le jour de congé mais ne se présente pas au travail;
- b) si l'employé est absent le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit le congé, mais non les deux et si ladite absence ne comporte pas de raison valable ou n'est pas autorisée.

14.03 Les employés qui ne sont pas requis de travailler les jours où les dix (10) congés précités sont observés par l'employeur, reçoivent une rémunération de congé à leur taux régulier de salaire pour toutes les heures normales de la journée de travail.

ARTICLE 14 JOURS FERIES PAYES (suite)

- 14.04 Les employés qui doivent normalement travailler lors de l'un des dix (10) congés précités, reçoivent, en plus de leur rémunération de congé mentionnée au paragraphe 3, ci-dessus, une rémunération à taux de temps double plus la rémunération du congé pour le travail effectué.
- 14.05 Si l'une des fêtes précitées tombe un jour de congé régulier de l'employé, ledit employé reçoit au lieu du congé une journée additionnelle de salaire à taux régulier.

ARTICLE 15 ECHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 15.01 L'échelle des salaires mentionnée à l'annexe I de la présente convention s'applique aux classifications d'emploi inscrites, et l'employeur convient de payer et l'union convient d'accepter ces salaires pour la durée de la présente convention.
- 15.02 L'employeur paie tous les employés rémunérés à l'heure, par chèque, à toutes les deux (2) semaines.
- 15.03 Il n'y aura aucun changement dans la classification d'un employé régi par la présente convention ayant pour effet de faire échec au but de l'échelle des salaires.
- 15.04 Lorsqu'un employé est embauché pour effectuer un travail temporaire ou à temps partiel, il reçoit le taux de salaire horaire prévu dans la présente convention pour la classification dans laquelle il est embauché et il reçoit pas moins de quatre (4) heures de salaire.

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine régulière de travail pour les employées féminins travaillant de jour, femmes de ménage (matrons) et/ou employées à la cafétéria, est de trente-deux heures et demie (32 1/2), du lundi au vendredi inclusivement, réparties en cinq (5) jours de six heures et demie (6 1/2) consécutives.
- 16.02 La semaine régulière de travail pour les employées féminins, travaillant le soir, est de trente-deux heures et demie (32 1/2), du lundi au vendredi inclusivement, réparties en cinq (5) jours de six heures et demie (6 1/2) consécutives.

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL (suite)

16.03 La semaine régulière de travail pour les employés masculins, travaillant le soir, est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives.

L'équipe de nuit commençant le vendredi et cessant le samedi matin, est considérée comme faisant partie de la semaine régulière de travail et n'est pas soumise aux conditions relatives aux heures supplémentaires, tel qu'il est stipulé à l'article 17, paragraphe 1, s'appliquant au travail du samedi.

16.04 La semaine régulière de travail pour les employés masculins, travaillant de jour, est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives.

ARTICLE 17 CONDITIONS DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 a) L'employé est payé à taux de temps et demi (1 1/2) son taux de salaire de base pour toutes les heures travaillées à la demande de l'employeur qui excèdent les heures normales quotidiennes stipulées, et pour toutes les heures travaillées le samedi.

b) Le salarié est payé au taux de temps double pour toutes les heures travaillées, de dimanche à la demande de l'employeur.

17.02 Si la relève d'un employé est en retard au travail, ledit employé doit demeurer à son poste jusqu'à l'arrivée de la relève et il est payé à temps supplémentaire pour les heures travaillées qui excèdent ses heures normales quotidiennes de travail. Ledit temps supplémentaire est rémunéré à taux de temps et demi. (1 1/2)

17.03 Le paiement du temps supplémentaire est effectué sur une base hebdomadaire.

17.04 Si un employé est requis par l'employeur de travailler en temps supplémentaire l'un de ces jours de congé, tel temps supplémentaire est pour un minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 17 **CONDITIONS DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)**

- 17.05 Si un employé est requis par l'employeur de travailler durant la période régulière de son repas, il est rémunéré à taux régulier pour le travail effectué durant cette période, mais il lui est permis de prendre une période équivalente au temps alloué pour le repas aux frais de l'employeur à la première occasion.
- Cette période du repas ne doit pas être considérée lorsqu'il s'agit de payer le temps supplémentaire pour le travail effectué en excédant des heures normales de travail.
- 17.06 Le temps supplémentaire doit être distribué par l'employeur équitablement et impartialement entre les employés de l'édifice qui sont qualifiés pour le travail à être effectué.
- 17.07 Les primes pour le temps supplémentaire ne sont en aucun cas superposées pour les mêmes heures travaillées.
- 17.08 Sauf disposition contraire prévue dans la présente convention, le temps supplémentaire est effectué volontairement et aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un employé qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire s'il fournit une explication légitime et raisonnable.
- 17.09 Lorsque douze (12) heures de service continu sont requises sans avis préalable, l'employé a droit à une allocation de repas de \$5.00 qui sera payée sur le chèque de paie suivant.

ARTICLE 18 **RAPPEL AU TRAVAIL**

- 18.01 Si un employé qui a déjà quitté l'édifice est rappelé au travail durant ses heures de congé, il est rémunéré au taux qui s'applique aux heures supplémentaires avec un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier de salaire.
- 18.02 Si, cependant, il continue de travailler jusqu'à l'heure habituelle à laquelle il commence ses heures régulières de travail, les dispositions relatives au minimum de quatre (4) heures ne s'appliquent pas et son taux de rémunération redevient son taux régulier de rémunération au début de ses heures normales de travail.

ARTICLE 19 CONGES DE MALADIE

Une absence avec prestations de maladie est accordée à tous les employés régis par la présente convention dans le cas de maladie ou d'un accident non attribuable à l'occupation, comme suit:

- 19.01 Les congés de maladie sont payés aux employés au taux régulier jusqu'à un (1) jour par mois pour chaque mois après qu'ils ont complété au moins un (1) an de service continu dans l'édifice.
- 19.02 Les congés maladie s'accumulent d'année en année. Chaque année, au 30 novembre l'employeur détermine le nombre de congés-maladie au crédit de chaque employé. Toute accumulation qui, à cette date, excède douze (12) jours est payée au taux courant de l'employé vers le 15 décembre de la même année. Le cas échéant, sa caisse de congés-maladie est rajustée en conséquence.
- 19.03 Pour être admissible aux prestations, l'employé doit aviser l'employeur de sa maladie dès le premier jour de son absence, et l'employeur peut, s'il le juge à propos, exiger de l'employé un certificat d'un médecin attestant sa maladie.
- 19.04 L'employé qui tombe sérieusement malade continue d'accumuler son ancienneté pendant une période ne dépassant pas 50% de son ancienneté ou six (6) mois au total. Par la suite il conserve son ancienneté ainsi accumulée pendant une absence d'un (1) an maximum. L'employeur redonne un poste à l'employé au terme de cette absence, cependant il peut exiger que l'employé produise un certificat médical attestant de sa capacité de reprendre le travail.
- 19.05 Lors d'une mise à la retraite, démission ou cessation d'emploi l'employé est payé à son taux régulier de salaire équivalant aux journées de maladie accumulées et non utilisées jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) jours.

ARTICLE 20 CONGE DE DECES

Si un employé s'absente de son travail en raison de décès d'un proche parent, à savoir: la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, l'épouse, un enfant, un frère, ou une soeur, il est admissible, sur présentation des faits, à sa rémunération régulière pour le temps de son absence jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables; il a droit, aux mêmes conditions, à un (1) jour de congé lors du décès d'un gendre ou d'une bru ou d'un grand-parent.

ARTICLE 21 REPAS - TEMPS ALLOUE POUR LES REPAS

- 21.01 L'employeur convient de mettre à la disposition des employés un endroit propre et convenable pour prendre leurs repas.
- 21.02 Il sera alloué à l'employé une période raisonnable pour prendre ses repas.
- 21.03 L'employeur convient de fournir à tous les employés une armoire fermée à clef.

ARTICLE 22 UNIFORMES

- 22.01 Dans tous les cas où un employé est requis de porter un uniforme et/ou articles spéciaux de vêtements, tels uniformes sont fournis, lavés et réparés par l'employeur. Il est convenu et entendu que l'employé n'apportera aucun changement à cet uniforme et/ou articles spéciaux de vêtements en aucun temps, de même que l'employé ne portera aucun insigne, emblème, ni autres ornements alors qu'il est en uniforme sans l'autorisation expresse de l'employeur.
- 22.02 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner en bon état les uniformes et/ou articles spéciaux de vêtements qui lui ont été fournis.
- 22.03 Si un uniforme ou un équipement est perdu ou endommagé à cause de circonstances autres que l'usure normale qu'occasionne le port du vêtement, l'employé doit payer le remplacement dudit vêtement ou équipement.

ARTICLE 23 COMPENSATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 23.01 L'employé incapable de travailler à cause d'un accident de travail ne subit aucune perte de salaire pour la journée de l'accident et s'il requiert des soins médicaux immédiats l'employeur assume les frais de transport à l'hôpital ou chez le médecin.

ARTICLE 23 **COMPENSATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (suite)**

23.02 Pendant les premiers trente (30) jours d'une absence due à un accident de travail, l'employeur paye à l'employé concerné son salaire régulier à taux simple à condition que l'employé consente à ce que les prestations payées par la Commission des accidents du travail durant cette période soient remises à l'employeur.

23.03 Pendant une absence due à un accident de travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté et ses crédits de vacances ne sont nullement affectés.

ARTICLE 24 **INDEMNITE MINIMUM**

Si un employé est rappelé au travail et qu'il n'y a pas de travail disponible et si tel employé n'en est pas avisé le jour précédent avant de quitter son travail, ou son domicile, et si cet employé retourne au travail pour sa prochaine période de travail et qu'il soit immédiatement renvoyé, il est payé pour un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier de salaire.

ARTICLE 25 **MAINTIEN DES COTISATIONS EXISTANTES**

Il est de plus convenu que rien dans la présente convention ne saurait être interprété de façon à restreindre les conditions de travail existantes ou les taux de salaires existants de tout employé, et si un taux de salaire supérieur ou une période de vacances sont en vigueur antérieurement à la signature de la présente convention, telles conditions et dispositions seront maintenues.

ARTICLE 26 **DUREE DE LA CONVENTION**

26.01 La présente convention collective de travail, sera en vigueur pour une durée deux (2) an, à compter du 1er janvier 1983 jusqu'au 31 décembre 1984, cependant les conditions de travail contenues dans ladite convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ARTICLE 26 DUREE DE LA CONVENTION (suite)


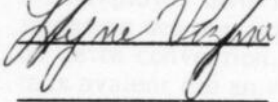
- 26.02 Pour les fins du renouvellement de cette convention collective, l'une ou l'autre des parties peut aviser le cocontractant conformément aux délais prévus à l'article 40 du Code du travail.
- 26.03 Les augmentations de salaires prévues par la présente sont payées rétroactivement comme si les nouveaux taux avaient été en vigueur au 1er janvier 1983.

SIGNE A MONTREAL, ce *6^{ème}* jour du mois *1983*.

CERTIFIED PROPERTY
MANAGEMENT INC.
GESTION D'IMMEUBLES
ACCREDITEE INC.

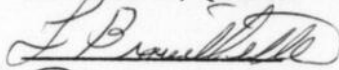
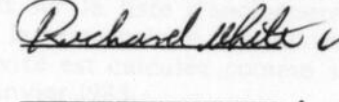
Agents de gestion
pour l'édifice situé à:

1425 rue de la Montagne
MONTREAL, Québec.

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

1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec.

ANNEXE IECHELLES DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONSEDIFICE AU 1425, RUE DE LA MONTAGNE

| <u>CLASSIFICATIONS</u> | <u>ECHELLE DES SALAIRES</u> | |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------|
| | <u>01-01-83</u> | <u>01-01-84</u> |
| Nettoyeur Classe A - jour | \$7.38 | \$7.75 |
| Homme à tout faire | \$7.38 | \$7.75 |
| Préposé au garage | \$6.91 | \$7.26 |
| Préposé au Hall | \$6.99 | \$7.34 |
| Gardien | \$6.91 | \$7.26 |

Les employés dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté le jour de la signature des présentes ont droit à la rétroactivité des salaires et avantages de cette convention. La rétroactivité est calculée comme si les nouveaux taux avaient été en vigueur le 1er janvier 1983.