

No.

99033-01

NOM

Aspites Immobiles Morguard Stee

N.E.: 2

Gouvernement du Québec
Ministère du travail
Analyse des conventions collectives

Ref.: Doc.: 99033-001

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle conventic	31	31	31
31 Renouvellement		3104299-6	

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
PROPRIETES IMMOBILIERES MORGUARD LTEE		84-04-30
Adresse		No. C.C. maitresse
1470 RUE PEEL		
Code postal		Numero d'accréditation
MTL		
H3A1T1		M-18119-001
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
UN EMPL SERVICE		7721
		Convention
		# 298

780(029)

N.E.: 3

Gouvernement du Québec
Ministère du travail
Analyse des conventions collectives

Ref.: Doc.: 99033-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	31	31	31
31 Renouvellement		3104299-6	

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
PROPRIETES IMMOBILIERES MORGUARD LTEE		84-04-30
Adresse		No. C.C. maitresse
1470 RUE PEEL		
Code postal		Numero d'accréditation
MTL		
H3A1T1		M-18119-002
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
UN EMPL SERVICE		7721
		Convention
		# 298

'83 JUN 14 15 01

mh

PAR MESSAGEUR

17-18119-01-02

Sal. : 5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE:

LES PROPRIETES IMMOBILIERES MORGUARD LIMITEE
1470 rue Peel
Suite 400,
MONTREAL, Québec,

99033-01

Etablissement visé:

Edifices Hermes
1470 rue Peel,
MONTREAL, Québec,

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part.



ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298 - FTQ
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec,

En vigueur jusqu'au 30 avril 1984.

ARTICLE 1 BUT

La présente convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés d'établir certaines règles régissant les relations entre lesdits salariés et leurs conditions de travail, et de faciliter aux termes de la présente convention, la solution de problèmes qui peuvent se présenter de temps à autre.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

L'employeur reconnaît l'union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier une convention collective de travail au nom des salariés mentionnés au certificat d'accréditation syndicale émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, et de conclure la dite convention au nom desdits salariés.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

Aucune disposition de la présente convention ne saurait être interprétée de façon à priver l'employeur de ses droits ou privilèges qui n'ont pas été spécifiquement abandonnés ou modifiés en vertu du Code du Travail ou du Code Civil de la province de Québec.

ARTICLE 4 DEFINITION DU TERME "SALARIE"

- 4.01 Le terme "salarié" dans la présente convention désigne tout salarié à l'emploi de la compagnie et régis par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail de la Province de Québec, lequel certificat peut être amendé de temps à autre par ladite Commission.
- 4.02 Le terme "salarié régulier" dans la présente convention désigne un salarié qui compte au moins soixante (60) jours ouvrables de service pour la compagnie.
- 4.03 Le terme "salarié à l'essai" désigne un salarié qui compte moins de soixante (60) jours ouvrables de service continu pour la compagnie.
- 4.04 L'employeur convient d'aviser l'union de toute nouvelle classification de salarié qu'il décide de créer et susceptible d'être régie par la présente convention.

ARTICLE 4 **DEFINITION DU TERME "SALARIE" (suite)**

- 4.05 Le défaut de se conformer au paragraphe 4 de cet article n'entraîne pas un recours à la procédure de griefs. Tout litige concernant l'inclusion d'une classification de salarié à l'unité de négociation est soumis pour décision à la Commission des Relations de Travail de Québec.

ARTICLE 5 **SECURITE SYNDICALE ET
PRELEVEMENT DES COTISATIONS**

- 5.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'union avant l'expiration d'une période de trente (30) jours de calendrier suivant la date de leur embauchage.
- 5.02 L'employeur s'engage à déduire les cotisations syndicales mensuelles à compter du premier chèque de paie de tout salarié.
- 5.03 L'employeur convient de faire remise de telles déductions par chèque payable à l'Union des Employés de Service, Local 298, avant la fin du mois au cours duquel les déductions ont été faites et il joint audit chèque un relevé indiquant les noms des salarié pour lesquels des déductions ont été faites et le montant respectif déduit.
- 5.04 Si un salarié est absent en vacances ou absent pour cause de maladie au moment où on doit prélever les cotisations syndicales, lesdites déductions seront effectuées lors de la première paie complète que le salarié reçoit après son retour au travail.

ARTICLE 6 **ACTIVITES SYNDICALES**

- 6.01 L'employeur et l'union conviennent de se rencontrer lorsque nécessaire dans le but de procéder aux négociations qui peuvent être requises de temps à autre et découlant de l'interprétation des dispositions de la présente convention.
- 6.02 Pour toutes relations entre l'employeur et l'union, l'union est représentée par un des salariés dont le nom est donné par écrit à l'employeur par l'union. Lors de ces rencontres avec l'employeur ce représentant de l'union peut être accompagné et assisté d'un officier dûment élu de l'union.

ARTICLE 6 ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 6.03 L'employeur doit faire parvenir à l'union pas plus tard que le 15^e jour de chaque mois une liste des salariés embauchés et congédiés au cours du mois précédent et régis par la présente convention. Cette liste doit indiquer le nom et la classification des salariés concernés.
- 6.04 L'employeur consent à ce que l'union affiche sur le tableau d'affichage fourni par l'employeur les avis relatifs aux élections, assemblées et activités sociales de l'union. Tous les avis doivent être approuvés par écrit par l'employeur avant d'être affichés.

ARTICLE 7 ACCES DE L'UNION AUX LIEUX

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.

ARTICLE 8 ANCIENNETE ET MISES A PIED

- 8.01 L'ancienneté se fonde sur les années, mois et jours de service continu à l'emploi de la compagnie.
- 8.02 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur détermine le nombre d'emploi à être abolis. De telles mises à pied doivent procéder par ordre inverse d'ancienneté, tous les autres facteurs étant égaux.
- 8.03 Lors du réembauchage des salariés le dernier employé mis à pied est le premier réembauché, et ainsi de suite, mais seulement si le salarié concerné se présente au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle l'employeur lui a posté une lettre recommandée à sa dernière adresse connue l'avisant de reprendre le travail.
- 8.04 Tout salarié mis à pied en raison de son âge doit recevoir un avis de pas moins d'un (1) mois.

ARTICLE 8 **ANCIENNETE ET MISES A PIED**
(suite)

8.05 Dans tous les cas de promotion on donne préséance à l'ancienneté. Tout poste vacant doit être affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables et les salariés intéressés doivent faire part dans ce délai de leur candidature pour l'emploi en question. Le candidat ayant le plus d'ancienneté a droit à cet emploi pourvu qu'il possède les qualifications requises pour le travail à accomplir, selon sa formation, son habileté, sa compétence, son apparence et sa personnalité à l'égard de la classification d'emploi concerné. Le poste vacant peut être comblé temporairement à la discrétion de l'employeur durant la période d'affichage.

8.06 Délimitation du droit de l'ancienneté

a) Conservation et accumulation

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

1. Dans le cas d'absence de son travail par suite d'un accident de travail ou d'une maladie attribuable à son occupation;
2. Dans le cas de mise-à-pied n'excédant pas six (6) mois;
3. Dans le cas d'absence par suite de maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois;
4. Dans le cas d'absence autorisée pour maternité. Quatre-vingt-dix (90) jours précédant et soixante (60) jours suivants l'accouchement.

b) Conservation

Le salarié permanent conserve son ancienneté dans le cas suivant:

1. Lorsqu'il détient de la personne en charge une autorisation par écrit de l'absence.

ARTICLE 8 ANCIENNETE ET MISES A PIED
(suite)

c) Perte de l'ancienneté

Le salarié permanent perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire;
2. Mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
3. Refus du salarié de reprendre le travail, sans excuse valable, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'envoi d'une lettre recommandée à sa dernière adresse connue;
4. Absence de plus de cinq (5) jours consécutifs sans préavis et/ou sans raison valable;
5. Dans le cas d'absence excédant douze (12) mois en raison d'une maladie autre qu'un accident industriel ou une maladie attribuable à son occupation.

JP LB

8.07

6. CONGÉDIEMENT POUR CAUSE
Dans tous les cas de transfert et de temps supplémentaire, l'ancienneté sera normalement le facteur déterminant.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 L'employeur et l'union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible.
- 9.02 Toutes les décisions auxquelles en sont venus l'employeur et l'union concernant les griefs sont finales et lient l'employeur et les salariés.
- 9.03 Tous les griefs doivent être présentés par écrit et datés dans les quatorze (14) jours de leur occurrence ou de l'omission ou de la connaissance qui a donné lieu au grief, premièrement, au surintendant par le salarié seul ou accompagné du représentant d'atelier.
- 9.04 Si le grief n'est pas réglé à cette rencontre, il doit alors être présenté par écrit au gérant dans les quatorze (14) jours qui suivent cette rencontre, par le salarié accompagné d'un représentant de l'union.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 9.05 Si le grief n'est pas réglé dans un délai de sept (7) jours suivant la rencontre avec le gérant, un avis est alors donné par écrit au gérant que le grief sera référé à l'arbitrage conformément au Code du Travail de la province de Québec.
- 9.06 La juridiction de l'arbitre se borne à décider de la question en litige suivant les dispositions de la présente convention et ce dernier n'aura en aucun cas le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier ou de changer, de quelque façon que ce soit, aucune des dispositions de la présente convention.
- 9.07 Tous les délais mentionnés à cet article 9 excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés payés.

ARTICLE 10 SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 10.01 Une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement sont des mesures disciplinaires qui peuvent être imposées lorsqu'il y a cause juste et suffisante.
- 10.02 Les griefs concernant des suspensions ou des congédiements se font par écrit, doivent être dûment datés et soumis au gérant à l'intérieur du délai prévu à l'article 9.04.
- 10.03 L'employeur doit aviser, par écrit, le salarié concerné et l'union de toute suspension ou congédiement dans les quarante-huit (48) heures de l'application de la mesure disciplinaire.
- Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier du salarié concerné après un (1) an de la date à laquelle a été formulée ladite mesure disciplinaire.
- 10.04 Lorsqu'un grief concernant une suspension ou un congédiement est soumis à l'arbitrage, le conseil d'arbitrage pourra:
1. annuler la mesure disciplinaire
 2. maintenir la suspension ou le congédiement
 3. rendre toute autre décision qu'il considère juste et équitable dans les circonstances, y compris, le cas échéant, la fixation des dommages auxquels le salarié lésé pourrait avoir droit.

ARTICLE 11 TRANSFERTS

- 11.01 Lorsqu'un salarié est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi régulier, ce salarié sera payé au taux de salaire le plus élevé pour la journée complète pourvu qu'il soit occupé à cette fonction temporaire pour un minimum de trois (3) heures au cours de cette journée.
- 11.02 Lorsqu'il devient nécessaire de transférer temporairement un salarié de son emploi régulier à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le salarié sera payé au taux de salaire de son emploi régulier.
- 11.03 Advenant le cas, cependant, où un salarié est transféré à une classification moins payée, de préférence à une mise à pied faute de travail, ledit salarié reçoit le taux de salaire de l'emploi auquel il aura été transféré.

ARTICLE 12 REPRESENTANT D'ATELIER

- 12.01 Les fonctions du représentant d'atelier consistent à recevoir les plaintes, conformément à la procédure régissant les griefs.
- 12.02 L'union convient qu'il ne sera traité en aucun temps d'activités syndicales au cours des heures de travail ou dans les locaux occupés par l'employeur, à moins que de telles activités ne soient spécifiquement permises ailleurs dans cette convention ou qu'elles soient autorisées au préalable par le gérant de l'édifice ou le représentant qu'il aura désigné.
- 12.03 L'union reconnaît que le représentant d'atelier doit exercer ses fonctions régulières relatives à son emploi. Aucun officier d'union ou représentant d'atelier ne doit s'absenter de son travail au cours de ses heures régulières de travail sans avoir obtenu au préalable le consentement du gérant de l'édifice ou du représentant qu'il aura désigné.
- 12.04 L'union doit donner par écrit à l'employeur le nom du représentant d'atelier et l'aviser de tout changement avant que l'employeur ne soit tenu de le reconnaître comme tel.

ARTICLE 13 VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 13.01 Les vacances annuelles payées sont accordées aux salariés comme étant un droit acquis.
- 13.02 La période des vacances allouées par l'employeur est de douze (12) mois et se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année subséquente.
- 13.03 Les salariés qui comptent moins de douze (12) mois de service ont droit à un (1) jour de vacances pour chaque mois de service.
- 13.04 Les salariés qui comptent un (1) an ou plus de service ont droit à deux (2) semaines de vacances.
- 13.05 Les salariés qui comptent quatre (4) ans ou plus de service ont droit à trois (3) semaines de vacances.
- 13.06 Les salariés qui comptent dix (10) ans ou plus de service ont droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 13.07 Les salariés qui comptent vingt (20) ans ou plus de service ont droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 13.08 Selon le cas, le salarié a droit à un minimum de trois (3) semaines consécutives. L'employeur s'efforcera d'allouer les quatre (4) ou cinq (5) semaines consécutives, mais seulement si les exigences du service le permettent.
- 13.09 Toute fête légale ou proclamée telle qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui est créditée. Ce jour de fête peut être ajouté à la période des vacances si le salarié le demande ou on peut lui payer une journée additionnelle de salaire au lieu dudit jour de fête ou on peut accorder un jour de congé équivalent de consentement mutuel.
- 13.10 Si un salarié quitte le service de l'employeur, pour quelque raison que ce soit, il est payé selon la durée de service, tel que susdit, quatre pourcent (4%), six pourcent (6%), huit pourcent (8%) dix pourcent (10%) de ses gains depuis le premier mai précédent, plus toute paie de vacances gagnées à l'égard de l'année qui précède le 1er mai précédent alors que telles vacances ne lui ont pas été payées conformément aux paragraphes précités.

ARTICLE 14 **ORDRE DES DEPARTS POUR
LES VACANCES ANNUELLES**

- 14.01 L'ordre des départs en vacances est établi entre le premier mai et le 31 octobre.
- 14.02 Chaque salarié informe l'employeur, entre le premier et le 15 avril de chaque année, de la période durant laquelle il ou elle à l'intention de prendre les vacances prévues ci-dessus.
- 14.03 L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le premier mai de chaque année.
- 14.04 La préférence pour les vacances doit être accordée aux salariés faisant partie de l'unité de négociation suivant leur ancienneté pourvu que ceci ne nuise pas au bon fonctionnement de l'édifice.
- 14.05 Les vacances peuvent être prises en dehors de la période des vacances lorsque le salarié en fait la demande et que l'employeur y consent.

ARTICLE 15 **ABSENCE POUR ACTIVITE SYNDICALE**

- 15.01 L'absence sans salaire, pour une durée raisonnable, est accordée à un représentant d'atelier dûment autorisé afin de lui permettre d'assister aux réunions de comité, aux conférences de l'union ou lorsque les affaires de l'union le nécessiteront, 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 et n'excède pas un total de six (6) jours ouvrables dans toute année de calendrier.
- 15.02 Si un salarié désire obtenir un permis d'absence sans salaire pour une période n'excédant pas deux (2) ans, dans le but d'accepter un poste auprès de l'union, une telle absence est accordée par l'employeur sur réception d'une demande par écrit qui lui aura été faite par l'agent d'affaires de l'union.
- 15.03 Les demandes pour une telle absence, telle que prévue aux paragraphes 1 et 2, doivent être présentées par écrit par l'union à l'employeur au moins quinze (15) jours d'avance.
- 15.04 L'absence prévue à cet article ne constitue pas un bris de service pour fins du calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 16 **CONGES FERIES PAYES**

16.01 L'employeur s'engage à payer douze (12) congés par année civile.

Les salariés qui ne travaillent pas les jours de congés fériés suivants:

1. Jour de l'An
2. Le lendemain du Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. La Fête de Dollard
5. La St-Jean Baptiste
6. Un congé mobile qui peut être pris par un salarié à la fois avec un avis de deux (2) semaines.
7. Un congé mobile additionnel pour un salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté
8. La Confédération
9. La Fête du Travail
10. L'Action de Grâces
11. Le Jour de Noel
12. Le lendemain du Jour de Noel

reçoivent leur taux régulier de salaire. Les salariés qui sont requis de travailler lors de l'un des congés fériés précités sont payés une fois et demie (1 1/2) leur taux régulier de salaire pour toutes les heures travaillées, plus une (1) journée supplémentaire de salaire à taux régulier. Afin de bénéficier de l'article précédent, chaque salarié doit être présent au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit chacun de ces congés à moins que l'employeur, par écrit, le dispense de travailler.

16.02 Si l'un des jours de congés fériés tombe le jour de congé régulier du salarié, ledit salarié reçoit une journée supplémentaire de salaire à taux régulier ou a droit à un autre jour de congé payé.

ARTICLE 17 **SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL**

17.01 Rien de ce qui est contenu dans la présente convention, de quelque manière qu'elle soit interprétée, ne saurait constituer une semaine de travail garantie. Cependant, le nombre d'heures d'une semaine régulière de travail, tel que stipulé dans cette convention, constitue l'horaire régulier de la semaine de travail.

Toute diminution du nombre d'heures régulières par semaine fera l'objet de négociation entre les parties à moins que le changement ne soit que temporaire et soit le résultat de circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.

ARTICLE 17 SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL
(suite)

- 17.02 La semaine de travail est variable pour tous les salariés et est répartie en cinq (5) ou six (6) jours. La semaine de travail sera de quarante-deux (42) heures pour tous les salariés pour la première année et de quarante (40) heures pour la deuxième année..
- 17.03 Il est accordé aux salariés une période de repos de quinze (15) minutes, dans l'avant-midi et dans l'après-midi, sans perte de salaire.
- 17.04 Les salariés qui ne peuvent quitter l'édifice pendant leur tour de service sont payés pour le temps de leurs repas.
- 17.05 Les horaires de travail sont établis pour couvrir une période d'au moins trente (30) jours et sont affichés, si possible, quinze (15) jours avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 18 CONDITIONS DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 18.01 Le temps supplémentaire à taux de temps et demi (1 1/2) de leur taux de base est payé à tous les salariés pour tout temps travaillé à la demande de l'employeur qui excède les heures quotidiennes régulières de travail ou les heures hebdomadaires régulières de travail.
- 18.02 Le paiement du temps supplémentaire est effectué le mercredi à toutes les deux (2) semaines.
- 18.03 Aucune mesure disciplinaire ne peut-être prise contre un salarié qui refuse pour une raison légitime et raisonnable de travailler en temps supplémentaire.
- 18.04 Si un salarié est requis d'effectuer du temps supplémentaire lors d'une de ses journées de congé, ledit temps supplémentaire doit atteindre un minimum de quatre (4) heures.
- 18.05 Un salarié qui travaille le dimanche est payé au taux double pour les heures ainsi travaillées; un salarié qui travaille le samedi est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures ainsi travaillées, exception faite pour ceux qui sont normalement cédulés pour travailler les fins de semaines.
- 18.06 Le temps supplémentaire est divisé équitablement parmi les salariés par ordre d'ancienneté et par classification.

ARTICLE 19 ECHELLES DE SALAIRES

19.01 Les taux horaires de salaire ci-dessous sont en vigueur à compter du 1er mai 1982

<u>Classification</u>	<u>01/05/82</u>	<u>01/05/83</u>
Nettoyeurs	\$7.60	
Gardiens	\$7.60	\$8.62
Mécaniciens de machines fixes	\$8.98	\$10.18
Homme à tout faire Maintenance	\$8.25	\$9.35

ARTICLE 20 RAPPEL

Un salarié rappelé au travail après avoir complété sa journée de travail, reçoit un crédit d'une (1) heure de paie à son taux régulier dès qu'il se rapporte au travail. Pour le temps travaillé, le salarié reçoit cette heure et tout temps travaillé est payé à taux de temps supplémentaire et ce, pour un minimum de quatre (4) heures.

ARTICLE 21 CONGES DE DECES

Un salarié à droit à:

trois (3) jours de congés payés lors du décès du conjoint, d'un enfant, de la mère, du père, de la soeur ou du frère.

un (1) jour de congé payé lors du décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur.

ARTICLE 22 CONGES DE MALADIE

Un absence payée par suite de maladie ou d'accident non professionnel est accordée à tous les salariés régis par la présente convention et qui ont terminé leur période de probation, aux conditions suivantes:

- 22.01
- a) Les congés de maladie sont payés à taux régulier et s'accumulent à raison d'un (1) jour par mois d'emploi jusqu'à un maximum de douze (12) jours;
 - b) les journées non-utilisées au cours de la première année de la convention sont créditées à l'employé au début de la deuxième année de la convention durant laquelle l'employé peut toujours continuer à les accumuler à raison d'un (1) par mois et ce, toujours jusqu'à un maximum de douze (12) jours.

ARTICLE 22 CONGES DE MALADIE (suite)

- c) les journées de maladie accumulées et non utilisées au cours de la dernière année sont payables au salarié à l'âge de 65 ans et qui arrive à sa retraite ou à ses bénéficiaires légaux en cas de décès.
- d) Les journées de maladie accumulées et non utilisées au cours de l'année seront payables aux salariés mis à pied au taux courant du salarié.

22.02 Les prestations de maladie commencent le premier jour de l'absence. Cependant, si l'absence se prolonge au-delà de trois (3) jours, le droit à des prestations pour le total des absences doit être appuyé par un certificat médical émis par un médecin dûment qualifié à pratiquer dans toute province au Canada. Ce certificat doit indiquer clairement la nature de la maladie et les traitements prescrits.

ARTICLE 23 INDEMNITE MINIMUM

Si un salarié est rappelé au travail et qu'il n'y a pas de travail disponible et si ce salarié n'en est pas avisé avant de quitter son travail la journée précédente, ou avisé à son domicile, et si ce salarié retourne à son travail pour sa prochaine période de travail et qu'il est immédiatement renvoyé, il est payé pour un minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 24 REPAS

- 24.01 L'employeur convient de mettre à la disposition des salariés un endroit propre et convenable pour prendre leur repas.
- 24.02 La période de temps alloué au salarié pour prendre son repas est d'une (1) heure.

ARTICLE 25 UNIFORMES

- 25.01 Lorsqu'un salarié doit porter un uniforme ou des salopettes, ledit uniforme et/ou les articles spéciaux de vêtements sont fournis, nettoyés et réparés par l'employeur.
- 25.02 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme et/ou articles spéciaux de vêtements qui lui ont été fournis.

ARTICLE 26 GREVE ET LOCK-OUT

Pendant la durée de la présente convention et en considération des relations qu'elle établit, il est convenu que ni l'union ou ses représentants ne causeront, ne sanctionneront, autoriseront ou participeront à aucune grève, partielle ou complète, à aucune interruption ou aucun ralentissement de travail. L'employeur, d'autre part, ne causera de contre-grève (lock-out).

ARTICLE 27 MAINTIEN DES CONDITIONS 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 salarié, et si un taux de salaire supérieur ou une plus longue période de vacances étaient en vigueur antérieurement à la signature de la présente convention, ces conditions et normes doivent être maintenues.

ARTICLE 28 PAIEMENT DES SALAIRES

Les salariés sont payés le mercredi à toutes les deux (2) semaines.

ARTICLE 29 SOUS-CONTRATS

L'employeur ne fera pas exécuter de travaux présentement accomplis par les salariés couverts par cette convention collective de travail sans des discussions préalables avec les salariés concernés et l'union.

En cas de mise à pied, la règle d'ancienneté s'applique, en cas de déplacement (bumping) un salarié d'une classification peut déplacer un autre dans une autre classification en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste. En tout cas, un avis de deux (2) mois, précédant la mise à pied, est donné aux salariés concernés.

ARTICLE 30 JURE OU TEMOIN

Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause qui n'est pas la sienne, reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

