

**DÉPÔT**

03210-2

Dépôt N°: **8306158**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-10702-01</b>
<b>Date</b>	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>83-03-31</b>	<b>83-04-21</b>		<b>83-03-31</b>	<b>85-12-31</b>	<b>22</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Service local</b> <b>298 P.T.Q.</b> <b>Att: M. Aimé Gohier</b> <b>1665 est, rue Rachel</b> <b>Montréal, Qué.</b> <b>H2J 2K6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Corporation d'Habitations</b> <b>Jeanne-Mance</b> <b>200 est, rue Ontario</b> <b>Montréal, Qué.</b> <b>H2X 1H3</b>

Unité de négociation

**"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau."**

<b>Région</b>	<b>06-06</b>	<b>Activité</b>	<b>8813 (10)</b>	<b>Affiliation</b>	<b>7</b>
---------------	--------------	-----------------	------------------	--------------------	----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<b>Hanon Garneau/dg</b>	<b>83-06-17</b>

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

16702-01

J.G.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

L'UNION DES EMPLOYES  
DE SERVICE

LOCAL 298, (F.T.Q.)

ci-après appelée "l'Union"

et

LA CORPORATION D'HABITATIONS JEANNE-MANCE  
200 est, rue Ontario  
Montréal, Québec

ci-après appelée "l'Employeur"

20 91 12 11 88

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
3	DROITS DE LA DIRECTION	3
4	DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"	4
5	SECURITE ET RETENUE SYNDICALE	5
6	REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES	6
7	ANCIENNETE	8
8	GRIEFS	13
9	VACANCES ANNUELLES PAYEES	16
10	DATE DES VACANCES	18
11	JOURS DE FETES PAYES	19
12	HEURES DE TRAVAIL	21
13	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	22
14	RAPPEL AU TRAVAIL	24
15	INDEMNITE MINIMUM	25
16	CONGES SPECIAUX	26
17	ACCIDENT DE TRAVAIL	27
18	SALAIRES	28
19	ASSURANCE COLLECTIVE	29
20	CONGES-MALADIE	30
21	OUTILS ET EQUIPEMENT DE TRAVAIL	32
22	SOUS-CONTRATS	33

ARTICLE

PAGE

23 DUREE DE LA CONVENTION 34

ANNEXE "A" - SALAIRES

ANNEXE "B" - SOMMAIRE DES BENEFICES

ANNEXE "C" - BANQUE DE CONGES-MALADIE  
DES EMPLOYES AU 31 DECEMBRE  
1982

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A ROGER BLANCHETTE

ARTICLE 1 - BUT

1.01

La présente convention collective de travail a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties; de déterminer les conditions de travail qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés; d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous et de favoriser le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre les parties.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier collectivement pour le compte des employés mentionnés au certificat d'accréditation syndicale émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, et de prendre part à ladite convention au nom desdits employés.

Ce certificat se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

2.02 Les contremaîtres n'effectueront aucun travail qui appartient normalement aux employés de l'unité de négociation si un tel travail a comme résultat de diminuer les heures régulières ou supplémentaires des employés.

Les dispositions du présent paragraphe n'affecteront pas les cédules présentement en vigueur à la chambre des bouilloires.

ARTICLE 3 - DROITS A LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer son entreprise et de diriger le personnel, y compris le droit d'engager, de promouvoir, de mettre à pied, de transférer tout employé, de faire des règlements, de discipliner pour juste cause. Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 - DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"

- 4.01 Le terme "employé" ou "employée" dans la présente convention signifie toute personne embauchée et couverte par l'unité d'accréditation.
- 4.02 Le terme "employé(e) à l'essai" signifie toute personne qui n'a pas complété la période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés.
- L'employé(e) à l'essai est couvert par les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de celle concernant le droit de grief en cas de congédiement.

ARTICLE 5 - SECURITE ET RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé membre en règle de l'Union, à la signature de la présente convention et tout employé qui y adhérera par la suite, devra demeurer membre en règle de l'Union.
- 5.02 Tout employé embauché devra, comme condition d'emploi, adhérer à l'Union dès son premier jour d'engagement et demeurer membre.
- 5.03 Cette condition d'emploi ne s'applique pas si l'employé est suspendu ou expulsé de l'Union, ou refusé par l'Union.
- 5.04 L'Employeur convient de prélever la cotisation syndicale à chaque paie.
- 5.05 Si un employé est absent pour cause de maladie au moment où les frais d'initiation, cotisations syndicales et/ou prélèvements spéciaux doivent être déduits, les déductions devraient être faites à même la première paie qu'il recevra après son retour au travail.
- 5.06 L'Employeur s'engage à faire parvenir à l'Union pas plus tard que le 15ième jour de chaque mois, une liste de tous les employés embauchés durant le mois précédent et régis par la présente convention.
- 5.07 Ladite liste devra également contenir 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.
- 5.08 Quand l'employé est assigné d'une façon régulière à une position exclue de l'unité de négociation, l'entreprise cessera de faire de telles déductions.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES

6.01 L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel de l'Union un comité composé de deux (2) délégués. Ce comité rencontrera la direction sur rendez-vous chaque fois que cela sera jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.

Les noms de ces délégués devront être communiqués par écrit à l'Employeur par l'Union avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.

6.02 Les deux (2) délégués mentionnés au paragraphe précédent peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales.

De plus, au maximum deux (2) employés désignés par l'assemblée des membres peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à des sessions de formation dûment approuvées par l'Union.

Le total des absences mentionnées aux paragraphes précédents devra être d'un maximum de cinq (5) jours par année contractuelle; cependant, les jours non utilisés lors d'une année contractuelle peuvent être reportés à l'année suivante, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année contractuelle.

Il est entendu que pas plus de deux (2) employés à la fois pourront s'absenter pour l'une des raisons mentionnées aux paragraphes précédents et ce, sur avis écrit au directeur général donné dix (10) jours ouvrables à l'avance. Cette demande d'absence ne pourra être refusée sans motif valable.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES

(suite)

- 6.03           Après en avoir avisé son supérieur immédiat, un membre de l'Exécutif est libéré, sans perte de salaire, pour qu'il puisse s'occuper des choses syndicales. Le total des heures de libération à ce titre ne devra pas excéder huit (8) heures par mois.
- 6.04           Pendant les heures de libération prévues à l'article 6.03, l'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat la salle à dîner, (à l'exception des heures de repas et de repos), ou tout autre local convenable.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01 Définition:

L'ancienneté désigne la date d'embauchage de l'employé ou réembauchage d'un ancien employé qui n'a pas le droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.

7.02 L'ancienneté s'acquiert après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés au service de l'Employeur. Durant cette période, l'employé à l'essai pourra être congédié sans qu'il puisse se prévaloir de la clause de grief relativement à un congédiement. L'ancienneté s'accumule à compter de la date d'embauchage une fois la période de probation terminée, en années, en mois et en jours de calendrier.

7.03 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lors d'une mise à pied pour une période égale à son ancienneté, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois consécutifs;
- b) pendant son absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail, jusqu'à un maximum de douze (12) mois consécutifs;
- c) pendant son absence pour maladie industrielle ou accident de travail, jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) mois consécutifs;
- d) pendant une absence prévue par la présente convention et autorisée par l'Employeur.

7.04 L'employé conserve mais cesse d'accumuler son ancienneté à l'expiration de la période prévue à l'article 7.03b), jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.05

L'employé perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) son départ volontaire;
- b) pour renvoi pour juste cause;
- c) pour absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable;
- d) pour toute prolongation non autorisée d'une permission d'absence, à moins d'un motif valable dont la preuve incombe à l'employé;
- e) s'il est mis à pied pour une période supérieure à son ancienneté, ou pour une période de plus de dix-huit (18) mois, selon la plus courte des deux périodes;
- f) lors d'une absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail, pour une durée égale ou supérieure à dix-huit (18) mois;
- g) lors d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail, pour une période égale ou supérieure à quarante-huit (48) mois;
- h) s'il ne prévient pas le directeur général dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'envoi d'une lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'employé, l'avisant d'un rappel au travail, ou, si après avoir prévenu qu'il se présenterait au travail, il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant tel rappel.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.06                   Lorsqu'il y aura un poste vacant que l'Employeur désire combler ou lorsqu'un nouveau poste sera créé, l'Employeur devra l'afficher de manière à ce que tous les employés intéressés puissent en prendre connaissance, pendant cinq (5) jours ouvrables.

Les candidats intéressés devront, pendant cette période d'affichage, en aviser par écrit le directeur général.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de cette période d'affichage, l'Employeur devra faire son choix parmi les candidats intéressés; ce choix devra être l'employé le plus ancien, à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche; le fardeau de la preuve appartiendra à l'Employeur.

Dans les cas urgents et pour parer au délai occasionné par la procédure décrite au présent paragraphe, l'Employeur pourra se prévaloir des dispositions du paragraphe 12 du présent article.

7.07                   En cas de mise à pied et/ou d'abolition de poste, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification où il y a mise à pied est le premier mis à pied.

7.08                   L'employé qui a terminé sa période de probation et qui est affecté par une mise à pied a droit à un préavis écrit suivant:

moins d'un (1) an de service: cinq (5) jours ouvrables;

entre un (1) an et cinq (5) ans de service: dix (10) jours ouvrables;

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.08 (suite) entre cinq (5) ans et dix (10) ans de service: vingt (20) jours ouvrables;

plus de dix (10) ans de service: quatre-vingts (80) jours ouvrables.

L'employé mis à pied qui est rappelé au travail pour une période définie ne dépassant pas six (6) mois n'a pas, lorsqu'il est à nouveau mis à pied, à recevoir le préavis de mise à pied mentionné à l'alinéa précédent.

7.09 L'employé qui est affecté par une mise à pied peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui-même. L'employé peut exercer ce déplacement (bumping) dans n'importe quelle classification, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

7.10 Lors du rappel au travail, le dernier employé mis à pied est le premier rappelé et ainsi de suite, en autant que chaque employé rappelé soit en mesure d'exécuter le travail pour lequel un rappel est demandé.

7.11 L'employé qui, par suite de mise à pied, refuse un emploi comportant une rémunération inférieure ne perd pas de ce fait son droit d'ancienneté, mais dans les limites prévues à l'article 7.05.

7.12 Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociation à une tâche comportant une rémunération supérieure. Toutefois, on ne considérera pas comme une promotion tout remplacement d'un employé absent pour cause de maladie, accident, vacances, congé autorisé. On ne considérera pas non plus comme créant une ouverture, les postes qui, pour une raison autre que maladie, vacances, ou congé autorisé, sont vacants pour une période de trente (30) jours ou

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.12(suite) moins. Cependant, lorsqu'un poste est vacant pour les raisons mentionnées ci-haut, et que l'Employeur désire le combler, il devra être offert et comblé par l'employé ayant le plus d'ancienneté dans sa classification à l'intérieur de l'unité de négociation pourvu que l'employé puisse remplir les exigences normales de la tâche. Si ce dernier refuse l'affectation, on continue selon l'ordre d'ancienneté.

ARTICLE 8 - GRIEFS

- 8.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible.
- 8.02 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union à l'égard des griefs seront finales et lieront l'Employeur et ses employés.
- 8.03 Les griefs seront présentés par écrit en vue d'un règlement selon la procédure suivante:
- a) par l'employé, seul ou accompagné du délégué de l'Union, au directeur général, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'événement ayant donné naissance au grief;
  - b) le directeur général aura un délai de dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief pour y répondre;
  - c) s'il s'agit d'un grief touchant un groupe ou l'ensemble des salariés, l'Union pourra loger le grief au nom de ces employés, dans les mêmes délais que prévus à l'alinéa a) de cet article;
  - d) L'Union peut aussi, à moins que l'employé ne s'y oppose, loger un grief individuel au nom d'un employé absent du travail en vertu d'une disposition de la présente convention, si l'absence de l'employé l'empêche de loger un grief dans le délai prévu à l'alinéa a);
  - e) à la demande de l'une ou l'autre des parties, faite avant la réponse du directeur général prévue à l'alinéa b), l'Employeur et l'Union peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief; dans ce cas, le délai prévu à l'alinéa b) est de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, s'il y a lieu.

ARTICLE 8 - GRIEFS (suite)

- 8.04 a) si la réponse du directeur général n'est pas satisfaisante, ou s'il n'y a pas eu réponse, l'Union pourra décider de porter le grief à l'arbitrage. Si tel est le cas, l'Union devra aviser le directeur général par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réponse du directeur général ou du délai pour la donner.
- b) Les ~~détails~~<sup>délais</sup> prévus à l'article 8.03a) et à l'article 8.04 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par consentement écrit signé par les parties.

8.05 Les parties procèdent devant un arbitre unique choisi entre les parties ou, s'il n'y a pas entente sur le choix de l'arbitre, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, par un arbitre nommé par le Ministre du Travail.

8.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à part égale entre les parties à la présente convention collective.

8.07 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

8.08 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, si un grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre a juridiction pour confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Il peut aussi ordonner à l'Employeur de verser à l'employé une indemnité correspondant à la totalité ou à une partie du salaire et des bénéfices perdus.

En matière disciplinaire, ainsi qu'en matière de congédiement administratif, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE 8 - GRIEFS

8.09

En aucun des cas, l'arbitre n'a le pouvoir  
de modifier la présente convention collective.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 9.01 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur, aura droit à des vacances annuelles, à raison d'une (1) journée par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Tel employé sera rémunéré à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.
- 9.02 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé un (1) an de service, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.
- 9.03 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé deux (2) ans de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.04 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé huit (8) ans de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.05 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé quinze (15) ans de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 9.06 La rémunération des vacances prévue à cet article sera payée aux employés le dernier jeudi précédant leur départ pour lesdites vacances, à moins que l'employé ne demande de venir chercher sa paie régulière pendant ses vacances ou ne demande qu'on lui remette sa paie de vacances à son retour.
- 9.07 Tout employé quittant le service de l'Employeur recevra le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service, et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.
- 9.08 Toute fête légale chômée qui tombe pendant la période de vacances d'un employé, pourra soit être ajoutée à sa période de vacances, soit lui être payée à temps simple, du consentement mutuel des parties.
- 9.09 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.

ARTICLE 10 - DATE DES VACANCES

- 10.01 La période de prise de vacances sera établie entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre de chaque année.
- 10.02 Le 1er mars, l'Employeur affiche un tableau où les employés pourront écrire leur choix de vacances; les choix devront être connus avant le 15 mars.
- L'Employeur avisera les employés avant le 1er mai des dates exactes de vacances; les employés prenant leurs vacances en mai devront être avisés au moins un (1) mois à l'avance.
- 10.03 Dans l'établissement des cédules de vacances, l'Employeur considérera l'ancienneté des employés, tout en s'assurant que le nombre d'employés en vacances en même temps, s'il y a lieu, ne nuira pas aux opérations courantes.
- 10.04 Un employé pourra prendre ses vacances en dehors de la période normale de vacances, après autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES

11.01 Les jours suivants seront des congés chômés et payés:

1. Le Jour de l'An
2. Le jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi-Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. Le Jour d'Action de Grâces
10. La demie (½) journée précédant Noël
11. Le Jour de Noël
12. Le jour après le Jour de Noël
13. La demie (½) journée précédant le Jour de l'An
14. Deux (2) journées de congé mobile.

Lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés précités tombent un samedi ou un dimanche (sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date), le lundi suivant ou le vendredi précédent est considéré comme étant férié, aux fins de la présente convention.

11.02 Lorsqu'un employé doit travailler l'un de ses jours de fêtes, l'employé recevra le salaire pour sa journée de fête payée, plus ses heures de travail rémunérées à temps et demi.

11.03 Pour avoir droit à la paie des jours de fêtes ci-haut énumérés, l'employé devra avoir de l'ancienneté et devra avoir travaillé la veille ouvrable précédant et la veille ouvrable suivant immédiatement la fête, à moins que ce ne soit pour cause de maladie depuis moins de deux (2) semaines, dont la preuve incombe à l'employé, ou encore avec permission obtenue d'avance.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES

11.04 Le salarié voulant prendre une journée de congé mobile doit en avertir l'Employeur par écrit au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance. L'Employeur ne pourra refuser, sans raison valable, au salarié la permission de prendre son congé mobile à la date demandée.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail pour tous les employés sera de quarante (40) heures par semaine, consistant en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, sauf pour les concierges et les mécaniciens de machines fixes qui travailleront cinq (5) jours sur sept (7).
- 12.02 Tout employé régi par la présente convention aura droit à deux (2) journées de congé par semaine, consécutives si possible.
- 12.03 Les cédules de travail seront déterminées par l'Employeur.
- 12.04 Le temps alloué pour les repas sera d'une (1) heure maximum non payée, à l'exception des mécaniciens de machines fixes qui prendront une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée pour leur repas, sur place, avec toutes les responsabilités de leurs fonctions.
- 12.05 La semaine de travail commencera à 12:01 heures a.m. le dimanche matin.

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 Toutes les heures exécutées en surplus de la semaine normale ou de la journée normale seront payées au taux de temps et demi.

Pour les fins d'application de cette clause sur le temps supplémentaire, les employés, sauf les mécaniciens de machines fixes, seront présumés avoir exécuté des heures de travail lorsqu'ils seront absents pour maladie, vacances, ainsi que jours fériés.

Par exception à ce qui précède, les mécaniciens de machines fixes pourront s'échanger des heures pour travailler jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures par semaine sans temps supplémentaire, pourvu que la moyenne des heures travaillées ne dépasse pas quarante (40) heures par semaine. Dans ce cas, l'employé qui a ainsi travaillé doit en aviser l'Employeur, sur une formule prescrite à cette fin, au plus tard à la fin de son équipe. Copie de cette formule est transmise à l'Union.

13.02 Le temps supplémentaire effectué par les employés de l'unité de négociation sera réparti équitablement entre les employés d'une même classification qui sont qualifiés pour accomplir le travail demandé.

Pour les opérations de déneigement, le temps supplémentaire, s'il y a lieu, sera réparti équitablement entre les employés qualifiés pour accomplir le travail demandé, parmi les classifications suivantes:

aide-maintenance;  
concierge; et  
journalier.

L'employé d'une classification supérieure à "aide-maintenance" peut aussi participer aux opérations de déneigement en temps supplémentaire, à la condition que pour le temps ainsi travaillé, son taux horaire régulier soit considéré comme égal à celui de l'aide-maintenance, multiplié par le taux de temps supplémentaire applicable.

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 13.03            Le paiement du temps supplémentaire sera effectué sur une base hebdomadaire.
- 13.04            Aucune mesure disciplinaire ne pourra être prise contre un employé ayant refusé de travailler en temps supplémentaire, sauf en cas d'urgence et dans le cas d'un employé de quart qui n'est pas remplacé au changement de quart.
- 13.05            Les employés qui seront appelés à travailler plus de trois (3) heures de temps supplémentaire à la suite de la journée régulière de travail, auront droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de repos sans perte de salaire.

ARTICLE 14 - RAPPEL AU TRAVAIL

14.01

Si un employé est rappelé à son lieu de travail après avoir poinçonné et complété sa journée complète de travail, pour exécuter du travail supplémentaire, il sera rémunéré comme tel. Quel que soit le temps fourni, tel travailleur recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier. Si ce rappel précède immédiatement les heures de travail de l'employé, cette clause ne s'applique pas.

ARTICLE 15 - INDEMNITE MINIMUM

15.01 Advenant qu'un employé se présente au travail à l'heure cédulée, qu'il n'y a pas de travail disponible et qu'il n'en a pas été prévenu avant de quitter son domicile, il recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail, pourvu qu'il ne refuse pas tout travail offert et qu'il ne s'agisse pas de cas hors du contrôle de l'Employeur (Acts of God).

ARTICLE 16 - CONGES SPECIAUX

16.01 Tout employé qui sera éprouvé par le décès aura droit à un congé payé à son taux régulier du jour, en autant que ce congé coïncidera avec un jour ouvrable dans le cas suivant:

Trois (3) jours, dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère et de la belle-soeur de l'employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

L'employé pourra, s'il en avise par écrit l'Employeur, prendre jusqu'à deux (2) jours supplémentaires de congé, dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant. Ces journées supplémentaires sont déduites des journées accumulées au crédit de l'employé en vertu de l'article 20. Si l'employé n'a pas de jours de maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.

16.02 Ces congés ne s'appliquent pas lorsqu'un employé est absent à cause de vacances, de congé statutaire ou autre congé payé. Ces congés ne s'appliquent pas non plus si l'employé est absent du travail et à cause d'une blessure pour laquelle il a droit à une compensation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou une indemnité hebdomadaire de l'assurance collective. Cette clause ne s'applique pas si l'employé est mis à pied ou est absent avec permission pour toute raison sauf s'il y a relation avec la mortalité.

Pour avoir droit aux dispositions de cet article, l'employé devra également avoir de l'ancienneté. L'employé à l'essai, s'il y a droit, pourra aussi bénéficier des congés prévus à l'article 16.01 mais une seule journée sera payée.

ARTICLE 17 - ACCIDENT DE TRAVAIL

17.01

Lorsqu'un employé subira un accident à son travail, l'Employeur lui versera, pour une durée de vingt-six (26) semaines, la différence entre son salaire ordinaire et les indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou de toute autre assurance qui s'applique.

ARTICLE 18 - SALAIRES

- 18.01 Les classifications et le taux horaire de salaire pour tous les employés couverts par cette convention collective seront ceux qui apparaissent à l'annexe "A" ci-attachée.
- 18.02 Lorsqu'un employé est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé sera payé à son taux régulier, sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté ou à sa demande.
- 18.03 Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque à chaque jeudi.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Le Plan d'Assurance Collective présentement en vigueur, et contenu à l'annexe "B" des présentes, est maintenu pour la durée de la présente convention, aux mêmes conditions de participation.

19.02 Les parties conviennent de créer un comité conjoint composé d'un (1) représentant de chaque partie.

Le mandat de ce comité sera d'étudier le régime d'assurances actuellement en vigueur et de proposer des modifications, changements ou aménagements, dans le meilleur intérêt des deux (2) parties.

ARTICLE 20 - CONGES-MALADIE

- 20.01 a) Les employés accumulent une (1) journée de congés-maladie pour chaque mois de service.
- b) Par "mois de service", on entend un mois au cours duquel un salarié a effectivement travaillé pour une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables.

Aux fins de cette clause, les jours d'absence pour vacances, jour férié ou à l'intérieur du délai de carence prévu au régime d'assurances, sont considérés comme des jours effectivement travaillés.

- 20.02 En cas d'absence pour cause de maladie, un employé recevra son salaire régulier à partir de la première journée d'absence et ce, pour chaque journée subséquente, jusqu'à l'expiration du délai de carence prévu au Plan d'Assurance Collective.

Lorsque l'employé sera qualifié pour retirer ses prestations en vertu du Plan d'Assurance Groupe, il pourra alors utiliser sa caisse de congés-maladie pour combler la différence entre son salaire régulier et ses prestations.

- 20.03 A compter du 1er janvier 1983, les journées de congés-maladie ne sont plus accumulables d'année en année.

- 20.04 L'employé qui, au cours d'une année contractuelle, n'a pas utilisé au complet les journées de congés-maladie auxquelles il a droit, reçoit, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, le paiement des journées ainsi accumulées et non utilisées, au taux de salaire de l'année précédente.

ARTICLE 20 - CONGES-MALADIE (suite)

- 20.04 (suite) Au plus tard le 31 décembre, l'employé peut cependant aviser l'Employeur de ne pas lui payer la totalité des journées de congés-maladie non utilisées mais de rembourser plutôt sa banque des journées qu'il a dû utiliser durant l'année.
- 20.05 Les journées de congés-maladie accumulées par les employés au 31 décembre 1982 sont cependant conservées.
- Un employé peut cependant continuer à puiser dans cette banque, de la manière prévue à la présente convention collective.
- 20.06 L'employé qui quitte définitivement son emploi bénéficie d'un montant en argent équivalent au solde de journées de congés-maladie à son crédit, calculées sur la base du taux de salaire au moment du départ. En cas de décès de l'employé, les ayants-droit reçoivent cette somme.
- 20.07 L'annexe "C" de la présente convention collective établit la liste des journées de congés-maladie à l'actif de chacun des employés au 31 décembre 1982.

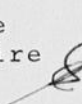
ARTICLE 21 - OUTILS ET EQUIPEMENT DE TRAVAIL

21.01            Tous les outils et l'équipement requis pour  
que l'employé puisse accomplir sa tâche  
seront fournis et entretenus par l'Employeur.

ARTICLE 22 - SOUS-CONTRATS

22.01 L'Employeur ne pourra accorder de contrats à forfait si tels contrats ont pour effet de causer directement la mise à pied d'employés à l'emploi de la Corporation au 1er mars 1983.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1985.
- 23.02 Cependant, les dispositions des articles et annexes de cette convention traitant des taux de salaire, vacances et journées de congés-maladie sont rétroactives au 1er janvier 1983.
- 23.03 La rétroactivité sera versée aux employés de la Corporation à la date de la signature de la présente convention, au plus tard trente (30) jours après ladite signature.
- 23.04 Pour l'année 1983 seulement, les jours fériés du Jour de l'An et du lendemain du Jour de l'An seront remis aux employés en leur permettant de juxtaposer deux (2) journées de congé supplémentaires à leurs vacances 1983.
- 23.05 A compter du 1er janvier 1985, les parties se rencontreront pour négocier les taux de salaire applicables à cette même date ainsi que ~~pour~~  ~~recevoir~~ les plans d'assurance prévus aux articles 19 et 20 de la présente convention, suite aux travaux du comité conjoint à cet effet. La présente clause de réouverture est conforme à l'article 107 du Code du Travail.
- 23.06 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre partie pourra donner à l'autre un avis écrit de son intention d'apporter des amendements à la présente convention collective. Le tout sera régi par les dispositions du Code du Travail pertinentes.
- 23.07 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur et seront appliquées.

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois  
de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

Clack Lalonde  
Raymond Patenaude  
\_\_\_\_\_

Yvon H. Du  
Jacques Larvee  
\_\_\_\_\_

A N N E X E " A "

SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Signature</u>	<u>01/01/84</u>
Homme de maintenance	\$ 11.83	\$ 12.42
Mécanicien de machines fixes 3e classe	11.34	11.91
Aide maintenance	10.35	10.87
Commis à l'entretien	9.91	10.41
Concierge	9.38	9.85
Journalier	9.38	9.85

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois  
de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

Claude Lalonde  
Raymond Patenaud

Yvon Gagnon  
Jacques Larue  
[Signature]

A N N E X E " B "

SOMMAIRE DES BENEFICES

A. TABLEAU DES BENEFICES:

<u>Salaire</u> <u>hebdo.</u>	<u>Indemnité</u> <u>hebdo.</u>	<u>Ass-Vie</u>	<u>Décès et</u> <u>mut. accu.</u>
A) Moins de \$58.00	66 2/3% du	\$ 3,000.	\$ 3,000.
B) \$58.00 à \$68.99	salaire an-	3,000.	3,000.
C) \$69.00 à \$80.99	nuel divisé	4,000.	4,000.
D) \$81.00 à \$91.99	par 52.	4,000.	4,000.
E) \$92.00 à \$103.99	Maximum:	5,000.	5,000.
F) \$104.00 à \$114.99	C.A.C.	5,000.	5,000.
G) \$115.00 à \$126.99		6,000.	6,000.
H) \$127.00 et plus		10,000.	10,000.
Epouse		1,000.	1,000.
Chaque enfant		500.	nil
admissible			

B. INDEMNITE HEBDOMADAIRE:

L'indemnité hebdomadaire est payable à compter de la première journée en cas d'accident, de la huitième journée en cas de maladie et durant une période maximum de vingt-six (26) semaines.

C. ASSURANCE SANTE:

1. Chambre semi-privée à l'hôpital sans limite quant au nombre de jours.
2. Examens de radiographie et analyses de laboratoire: \$100.00 par personne par année civile.
3. Ambulance: \$100.00 par personne par année civile.

D. ASSURANCE SANTE COMPLEMENTAIRE:

1. Franchise: \$25.00
2. Frais payables par l'assureur: 80%
3. Maximum: \$10,000.00
4. Chambre à l'hôpital: \$5.00 par jour en plus du coût de la chambre semi-privée prévu à l'item C-1.

E. Enfants admissibles de la naissance à 21 ans ou à la fin des études à plein temps pour les bénéficiaires prévus aux items C et D.

F. ADMISSIBILITE:

Les nouveaux employés seront admissibles à l'assurance après trois (3) mois d'emploi continu à plein salaire et la carte d'adhésion devra être complétée avant le trente et unième jour suivant la fin de cette période.

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

Claude Lalonde

Raymond Renaud

Gaston Hadu  
Jacques Harvey

ANNEXE "C"

BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES

au 31 décembre 1982

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>JOURNEES</u>
HARVEY	Jacques	51
DESROCHERS	Roger	83
PRATT	Arthur	32.5
TOUPIN	Luc	108
VIAU	Jean-Maurice	8
PINEDA	Carlos	45.5
LANIEL	Robert	76.5
GAGNON	René	25.5
BENOIT	Lucien	28.8
ROBITAILLE	Gilles	40.5
BLANCHETTE	Roger	11.5
FOUCAULT	Jean	29.5
BARABE	Roger	64
FOURNIER	René	6
DE LADURANTAYE	François	65
ROY	Gilles	69.5
LACHAPELLE	Jean-Paul	1
AUDET	Gerald	57.7
GLADU	Yvon	48.5
GLADU	Gérard	108
HARVEY	Charles	9

SIGNEE A MONTREAL, ce 31<sup>ème</sup> jour du mois de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

*Claude Lalonde*  
*Raymond Stenault*

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

*Yvon Gladu*  
*Jacques Harvey*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A ROGER BLANCHETTE

---

Les parties conviennent que la disparition effective de la fonction de "magasinier", et son remplacement par la fonction de "commis à l'entretien" ne deviendra effective que lorsque monsieur Roger Blanchette quittera cette fonction.

Entretemps, monsieur Blanchette conserve le salaire au 31 décembre 1982, soit un taux de \$10.18 l'heure, majoré des augmentations prévues à l'annexe "A".

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois  
de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

Claude Lelonde  
Raymond Patenaude  
\_\_\_\_\_

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

Yvon Hudon  
Jean Harvey  
[Signature]  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CLAUSES 7.03 a) et 7.05 e)

Les parties conviennent que malgré les clauses 7.03 a) et 7.05 e), les employés en mise-à-pied, à la date de signature de la convention collective, continueront d'accumuler leur ancienneté et ne pourront la perdre avant le 31 décembre 1983.

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

C. Louis Lalonde

Raymond Patenaude

Gyron Hadun  
Jacques Harvey



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

DÉPÔT

3210-2

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10702-01
	Date	Signature	Reception		
	85-06-27	85-07-02			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des employés de service local 298 FTQ 1665 est rue Rachel Montréal, Québec H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Corporation d'Habitations Jeanne-Mance 300 est rue Ontario Montréal, Québec H2X 1H3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Grégoire Ranger Aubry & Associés Att: Jean René Ranger 6302 rue St-Denis Montréal, Québec H2S 2R7	Région <u>06-06</u> Activité <u>8813(10)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

**ENTENTE: Art. 19.02 de la convention collective (Biffée) Plan d'Assurance collective Modification de l'annexe A**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms <i>b.b.</i>	85-08-01

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

1070201

ENTENTE INTERVENUE



ENTRE: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298 (F.T.Q.)  
ci-après appelée "l'Union"

ET : LA CORPORATION D'HABITATIONS JEANNE-MANCE  
(employés d'entretien)  
ci-après appelée "l'Employeur"

Dans le cadre de la réouverture prévue à l'article 23.05 de la convention collective prenant effet le 31 mars 1983 pour se terminer le 31 décembre 1985, les parties conviennent ce qui suit:

1. L'article 19.02 de la convention collective est biffé et les parties conviennent de n'apporter aucune modification au Plan d'Assurance Collective en vigueur.

2. L'Annexe "A" de la convention collective est modifiée comme suit:

ANNEXE "A"

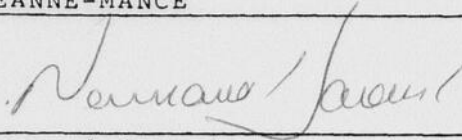
SUJET: SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>01/01/83</u>	<u>01/01/84</u>	<u>01/01/85</u>	<u>01/07/85</u>
Homme de maintenance	\$ 11.83	\$ 12.42	\$ 13.04	
Aide maintenance	10.35	10.87	11.41	
Concierge	9.38	9.85	10.34	\$ 10.60
Journalier	9.38	9.85	10.34	10.60

3. La rétroactivité sur l'augmentation de salaire prévue au 1er janvier 1985 sera payable dans les trente (30) jours de la signature des présentes.

En foi de quoi, les parties ont signé à  
Montréal, ce 27 juin 1985.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

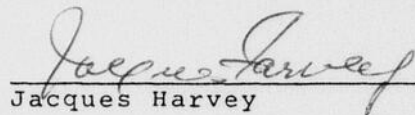


Normand Daoust



Jean-René Ranger

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298 (F.T.Q.)



Jacques Harvey



Michel Gravel



**DÉPÔT**

03210-2

Dépôt N°:

83 06 158

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-10702-01</b>
<b>Date</b>	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-03-31	83-04-21		83-03-31	85-12-31	22

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Service local</b> 298 P.T.Q. Att: M. Aimé Gohier 1665 est, rue Rachel Montréal, Qué. H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Corporation d'Habitations</b> Jeanne-Mance 200 est, rue Ontario Montréal, Qué. H2X 1H3

Unité de négociation

**"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau."**

<b>Région</b>	<b>06-06</b>	<b>Activité</b>	<b>8813 (10)</b>	<b>Affiliation</b>	<b>7</b>
---------------	--------------	-----------------	------------------	--------------------	----------

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

**Remarques**

Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné  
 Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné  
 Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné  
 Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné  
 Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Hanon Garneau/dg</b>	<b>83-06-17</b>

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

16702-01

J.G.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

L'UNION DES EMPLOYES  
DE SERVICE

LOCAL 298, (F.T.Q.)

ci-après appelée "l'Union"

et

LA CORPORATION D'HABITATIONS JEANNE-MANCE  
200 est, rue Ontario  
Montréal, Québec

ci-après appelée "l'Employeur"

20 91 12 11 88

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
3	DROITS DE LA DIRECTION	3
4	DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"	4
5	SECURITE ET RETENUE SYNDICALE	5
6	REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES	6
7	ANCIENNETE	8
8	GRIEFS	13
9	VACANCES ANNUELLES PAYEES	16
10	DATE DES VACANCES	18
11	JOURS DE FETES PAYES	19
12	HEURES DE TRAVAIL	21
13	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	22
14	RAPPEL AU TRAVAIL	24
15	INDEMNITE MINIMUM	25
16	CONGES SPECIAUX	26
17	ACCIDENT DE TRAVAIL	27
18	SALAIRES	28
19	ASSURANCE COLLECTIVE	29
20	CONGES-MALADIE	30
21	OUTILS ET EQUIPEMENT DE TRAVAIL	32
22	SOUS-CONTRATS	33

ARTICLE

PAGE

23 DUREE DE LA CONVENTION 34

ANNEXE "A" - SALAIRES

ANNEXE "B" - SOMMAIRE DES BENEFICES

ANNEXE "C" - BANQUE DE CONGES-MALADIE  
DES EMPLOYES AU 31 DECEMBRE  
1982

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A ROGER BLANCHETTE

ARTICLE 1 - BUT

1.01

La présente convention collective de travail a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties; de déterminer les conditions de travail qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés; d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous et de favoriser le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre les parties.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier collectivement pour le compte des employés mentionnés au certificat d'accréditation syndicale émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, et de prendre part à ladite convention au nom desdits employés.

Ce certificat se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

2.02 Les contremaîtres n'effectueront aucun travail qui appartient normalement aux employés de l'unité de négociation si un tel travail a comme résultat de diminuer les heures régulières ou supplémentaires des employés.

Les dispositions du présent paragraphe n'affecteront pas les cédules présentement en vigueur à la chambre des bouilloires.

ARTICLE 3 - DROITS A LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer son entreprise et de diriger le personnel, y compris le droit d'engager, de promouvoir, de mettre à pied, de transférer tout employé, de faire des règlements, de discipliner pour juste cause. Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 - DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"

- 4.01 Le terme "employé" ou "employée" dans la présente convention signifie toute personne embauchée et couverte par l'unité d'accréditation.
- 4.02 Le terme "employé(e) à l'essai" signifie toute personne qui n'a pas complété la période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés.
- L'employé(e) à l'essai est couvert par les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de celle concernant le droit de grief en cas de congédiement.

ARTICLE 5 - SECURITE ET RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé membre en règle de l'Union, à la signature de la présente convention et tout employé qui y adhérera par la suite, devra demeurer membre en règle de l'Union.
- 5.02 Tout employé embauché devra, comme condition d'emploi, adhérer à l'Union dès son premier jour d'engagement et demeurer membre.
- 5.03 Cette condition d'emploi ne s'applique pas si l'employé est suspendu ou expulsé de l'Union, ou refusé par l'Union.
- 5.04 L'Employeur convient de prélever la cotisation syndicale à chaque paie.
- 5.05 Si un employé est absent pour cause de maladie au moment où les frais d'initiation, cotisations syndicales et/ou prélèvements spéciaux doivent être déduits, les déductions devraient être faites à même la première paie qu'il recevra après son retour au travail.
- 5.06 L'Employeur s'engage à faire parvenir à l'Union pas plus tard que le 15ième jour de chaque mois, une liste de tous les employés embauchés durant le mois précédent et régis par la présente convention.
- 5.07 Ladite liste devra également contenir 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.
- 5.08 Quand l'employé est assigné d'une façon régulière à une position exclue de l'unité de négociation, l'entreprise cessera de faire de telles déductions.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES

6.01 L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel de l'Union un comité composé de deux (2) délégués. Ce comité rencontrera la direction sur rendez-vous chaque fois que cela sera jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.

Les noms de ces délégués devront être communiqués par écrit à l'Employeur par l'Union avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.

6.02 Les deux (2) délégués mentionnés au paragraphe précédent peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales.

De plus, au maximum deux (2) employés désignés par l'assemblée des membres peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à des sessions de formation dûment approuvées par l'Union.

Le total des absences mentionnées aux paragraphes précédents devra être d'un maximum de cinq (5) jours par année contractuelle; cependant, les jours non utilisés lors d'une année contractuelle peuvent être reportés à l'année suivante, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année contractuelle.

Il est entendu que pas plus de deux (2) employés à la fois pourront s'absenter pour l'une des raisons mentionnées aux paragraphes précédents et ce, sur avis écrit au directeur général donné dix (10) jours ouvrables à l'avance. Cette demande d'absence ne pourra être refusée sans motif valable.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITES SYNDICALES

(suite)

- 6.03           Après en avoir avisé son supérieur immédiat, un membre de l'Exécutif est libéré, sans perte de salaire, pour qu'il puisse s'occuper des choses syndicales. Le total des heures de libération à ce titre ne devra pas excéder huit (8) heures par mois.
- 6.04           Pendant les heures de libération prévues à l'article 6.03, l'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat la salle à dîner, (à l'exception des heures de repas et de repos), ou tout autre local convenable.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01 Définition:

L'ancienneté désigne la date d'embauchage de l'employé ou réembauchage d'un ancien employé qui n'a pas le droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.

7.02 L'ancienneté s'acquiert après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés au service de l'Employeur. Durant cette période, l'employé à l'essai pourra être congédié sans qu'il puisse se prévaloir de la clause de grief relativement à un congédiement. L'ancienneté s'accumule à compter de la date d'embauchage une fois la période de probation terminée, en années, en mois et en jours de calendrier.

7.03 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lors d'une mise à pied pour une période égale à son ancienneté, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois consécutifs;
- b) pendant son absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail, jusqu'à un maximum de douze (12) mois consécutifs;
- c) pendant son absence pour maladie industrielle ou accident de travail, jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) mois consécutifs;
- d) pendant une absence prévue par la présente convention et autorisée par l'Employeur.

7.04 L'employé conserve mais cesse d'accumuler son ancienneté à l'expiration de la période prévue à l'article 7.03b), jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.05

L'employé perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) son départ volontaire;
- b) pour renvoi pour juste cause;
- c) pour absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable;
- d) pour toute prolongation non autorisée d'une permission d'absence, à moins d'un motif valable dont la preuve incombe à l'employé;
- e) s'il est mis à pied pour une période supérieure à son ancienneté, ou pour une période de plus de dix-huit (18) mois, selon la plus courte des deux périodes;
- f) lors d'une absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail, pour une durée égale ou supérieure à dix-huit (18) mois;
- g) lors d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail, pour une période égale ou supérieure à quarante-huit (48) mois;
- h) s'il ne prévient pas le directeur général dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'envoi d'une lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'employé, l'avisant d'un rappel au travail, ou, si après avoir prévenu qu'il se présenterait au travail, il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant tel rappel.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.06                   Lorsqu'il y aura un poste vacant que l'Employeur désire combler ou lorsqu'un nouveau poste sera créé, l'Employeur devra l'afficher de manière à ce que tous les employés intéressés puissent en prendre connaissance, pendant cinq (5) jours ouvrables.

Les candidats intéressés devront, pendant cette période d'affichage, en aviser par écrit le directeur général.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de cette période d'affichage, l'Employeur devra faire son choix parmi les candidats intéressés; ce choix devra être l'employé le plus ancien, à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche; le fardeau de la preuve appartiendra à l'Employeur.

Dans les cas urgents et pour parer au délai occasionné par la procédure décrite au présent paragraphe, l'Employeur pourra se prévaloir des dispositions du paragraphe 12 du présent article.

7.07                   En cas de mise à pied et/ou d'abolition de poste, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification où il y a mise à pied est le premier mis à pied.

7.08                   L'employé qui a terminé sa période de probation et qui est affecté par une mise à pied a droit à un préavis écrit suivant:

moins d'un (1) an de service: cinq (5) jours ouvrables;

entre un (1) an et cinq (5) ans de service: dix (10) jours ouvrables;

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.08 (suite) entre cinq (5) ans et dix (10) ans de service: vingt (20) jours ouvrables;

plus de dix (10) ans de service: quatre-vingts (80) jours ouvrables.

L'employé mis à pied qui est rappelé au travail pour une période définie ne dépassant pas six (6) mois n'a pas, lorsqu'il est à nouveau mis à pied, à recevoir le préavis de mise à pied mentionné à l'alinéa précédent.

7.09 L'employé qui est affecté par une mise à pied peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui-même. L'employé peut exercer ce déplacement (bumping) dans n'importe quelle classification, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

7.10 Lors du rappel au travail, le dernier employé mis à pied est le premier rappelé et ainsi de suite, en autant que chaque employé rappelé soit en mesure d'exécuter le travail pour lequel un rappel est demandé.

7.11 L'employé qui, par suite de mise à pied, refuse un emploi comportant une rémunération inférieure ne perd pas de ce fait son droit d'ancienneté, mais dans les limites prévues à l'article 7.05.

7.12 Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociation à une tâche comportant une rémunération supérieure. Toutefois, on ne considérera pas comme une promotion tout remplacement d'un employé absent pour cause de maladie, accident, vacances, congé autorisé. On ne considérera pas non plus comme créant une ouverture, les postes qui, pour une raison autre que maladie, vacances, ou congé autorisé, sont vacants pour une période de trente (30) jours ou

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.12 (suite) moins. Cependant, lorsqu'un poste est vacant pour les raisons mentionnées ci-haut, et que l'Employeur désire le combler, il devra être offert et comblé par l'employé ayant le plus d'ancienneté dans sa classification à l'intérieur de l'unité de négociation pourvu que l'employé puisse remplir les exigences normales de la tâche. Si ce dernier refuse l'affectation, on continue selon l'ordre d'ancienneté.

ARTICLE 8 - GRIEFS

- 8.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible.
- 8.02 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union à l'égard des griefs seront finales et lieront l'Employeur et ses employés.
- 8.03 Les griefs seront présentés par écrit en vue d'un règlement selon la procédure suivante:
- a) par l'employé, seul ou accompagné du délégué de l'Union, au directeur général, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'événement ayant donné naissance au grief;
  - b) le directeur général aura un délai de dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief pour y répondre;
  - c) s'il s'agit d'un grief touchant un groupe ou l'ensemble des salariés, l'Union pourra loger le grief au nom de ces employés, dans les mêmes délais que prévus à l'alinéa a) de cet article;
  - d) L'Union peut aussi, à moins que l'employé ne s'y oppose, loger un grief individuel au nom d'un employé absent du travail en vertu d'une disposition de la présente convention, si l'absence de l'employé l'empêche de loger un grief dans le délai prévu à l'alinéa a);
  - e) à la demande de l'une ou l'autre des parties, faite avant la réponse du directeur général prévue à l'alinéa b), l'Employeur et l'Union peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief; dans ce cas, le délai prévu à l'alinéa b) est de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, s'il y a lieu.

ARTICLE 8 - GRIEFS (suite)

- 8.04 a) si la réponse du directeur général n'est pas satisfaisante, ou s'il n'y a pas eu réponse, l'Union pourra décider de porter le grief à l'arbitrage. Si tel est le cas, l'Union devra aviser le directeur général par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réponse du directeur général ou du délai pour la donner.
- b) Les ~~détails~~<sup>délais</sup> prévus à l'article 8.03a) et à l'article 8.04 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par consentement écrit signé par les parties.

8.05 Les parties procèdent devant un arbitre unique choisi entre les parties ou, s'il n'y a pas entente sur le choix de l'arbitre, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, par un arbitre nommé par le Ministre du Travail.

8.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à part égale entre les parties à la présente convention collective.

8.07 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

8.08 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, si un grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre a juridiction pour confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Il peut aussi ordonner à l'Employeur de verser à l'employé une indemnité correspondant à la totalité ou à une partie du salaire et des bénéfices perdus.

En matière disciplinaire, ainsi qu'en matière de congédiement administratif, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE 8 - GRIEFS

8.09

En aucun des cas, l'arbitre n'a le pouvoir  
de modifier la présente convention collective.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 9.01 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur, aura droit à des vacances annuelles, à raison d'une (1) journée par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Tel employé sera rémunéré à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.
- 9.02 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé un (1) an de service, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.
- 9.03 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé deux (2) ans de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.04 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé huit (8) ans de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.05 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé quinze (15) ans de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 9.06 La rémunération des vacances prévue à cet article sera payée aux employés le dernier jeudi précédant leur départ pour lesdites vacances, à moins que l'employé ne demande de venir chercher sa paie régulière pendant ses vacances ou ne demande qu'on lui remette sa paie de vacances à son retour.
- 9.07 Tout employé quittant le service de l'Employeur recevra le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service, et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.
- 9.08 Toute fête légale chômée qui tombe pendant la période de vacances d'un employé, pourra soit être ajoutée à sa période de vacances, soit lui être payée à temps simple, du consentement mutuel des parties.
- 9.09 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.

ARTICLE 10 - DATE DES VACANCES

- 10.01 La période de prise de vacances sera établie entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre de chaque année.
- 10.02 Le 1er mars, l'Employeur affiche un tableau où les employés pourront écrire leur choix de vacances; les choix devront être connus avant le 15 mars.
- L'Employeur avisera les employés avant le 1er mai des dates exactes de vacances; les employés prenant leurs vacances en mai devront être avisés au moins un (1) mois à l'avance.
- 10.03 Dans l'établissement des cédules de vacances, l'Employeur considérera l'ancienneté des employés, tout en s'assurant que le nombre d'employés en vacances en même temps, s'il y a lieu, ne nuira pas aux opérations courantes.
- 10.04 Un employé pourra prendre ses vacances en dehors de la période normale de vacances, après autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES

11.01 Les jours suivants seront des congés chômés et payés:

1. Le Jour de l'An
2. Le jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi-Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. Le Jour d'Action de Grâces
10. La demie (½) journée précédant Noël
11. Le Jour de Noël
12. Le jour après le Jour de Noël
13. La demie (½) journée précédant le Jour de l'An
14. Deux (2) journées de congé mobile.

Lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés précités tombent un samedi ou un dimanche (sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date), le lundi suivant ou le vendredi précédent est considéré comme étant férié, aux fins de la présente convention.

11.02 Lorsqu'un employé doit travailler l'un de ses jours de fêtes, l'employé recevra le salaire pour sa journée de fête payée, plus ses heures de travail rémunérées à temps et demi.

11.03 Pour avoir droit à la paie des jours de fêtes ci-haut énumérés, l'employé devra avoir de l'ancienneté et devra avoir travaillé la veille ouvrable précédant et la veille ouvrable suivant immédiatement la fête, à moins que ce ne soit pour cause de maladie depuis moins de deux (2) semaines, dont la preuve incombe à l'employé, ou encore avec permission obtenue d'avance.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES

11.04 Le salarié voulant prendre une journée de congé mobile doit en avertir l'Employeur par écrit au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance. L'Employeur ne pourra refuser, sans raison valable, au salarié la permission de prendre son congé mobile à la date demandée.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail pour tous les employés sera de quarante (40) heures par semaine, consistant en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, sauf pour les concierges et les mécaniciens de machines fixes qui travailleront cinq (5) jours sur sept (7).
- 12.02 Tout employé régi par la présente convention aura droit à deux (2) journées de congé par semaine, consécutives si possible.
- 12.03 Les cédules de travail seront déterminées par l'Employeur.
- 12.04 Le temps alloué pour les repas sera d'une (1) heure maximum non payée, à l'exception des mécaniciens de machines fixes qui prendront une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée pour leur repas, sur place, avec toutes les responsabilités de leurs fonctions.
- 12.05 La semaine de travail commencera à 12:01 heures a.m. le dimanche matin.

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 Toutes les heures exécutées en surplus de la semaine normale ou de la journée normale seront payées au taux de temps et demi.

Pour les fins d'application de cette clause sur le temps supplémentaire, les employés, sauf les mécaniciens de machines fixes, seront présumés avoir exécuté des heures de travail lorsqu'ils seront absents pour maladie, vacances, ainsi que jours fériés.

Par exception à ce qui précède, les mécaniciens de machines fixes pourront s'échanger des heures pour travailler jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures par semaine sans temps supplémentaire, pourvu que la moyenne des heures travaillées ne dépasse pas quarante (40) heures par semaine. Dans ce cas, l'employé qui a ainsi travaillé doit en aviser l'Employeur, sur une formule prescrite à cette fin, au plus tard à la fin de son équipe. Copie de cette formule est transmise à l'Union.

13.02 Le temps supplémentaire effectué par les employés de l'unité de négociation sera réparti équitablement entre les employés d'une même classification qui sont qualifiés pour accomplir le travail demandé.

Pour les opérations de déneigement, le temps supplémentaire, s'il y a lieu, sera réparti équitablement entre les employés qualifiés pour accomplir le travail demandé, parmi les classifications suivantes:

aide-maintenance;  
concierge; et  
journalier.

L'employé d'une classification supérieure à "aide-maintenance" peut aussi participer aux opérations de déneigement en temps supplémentaire, à la condition que pour le temps ainsi travaillé, son taux horaire régulier soit considéré comme égal à celui de l'aide-maintenance, multiplié par le taux de temps supplémentaire applicable.

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 13.03            Le paiement du temps supplémentaire sera effectué sur une base hebdomadaire.
- 13.04            Aucune mesure disciplinaire ne pourra être prise contre un employé ayant refusé de travailler en temps supplémentaire, sauf en cas d'urgence et dans le cas d'un employé de quart qui n'est pas remplacé au changement de quart.
- 13.05            Les employés qui seront appelés à travailler plus de trois (3) heures de temps supplémentaire à la suite de la journée régulière de travail, auront droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de repos sans perte de salaire.

ARTICLE 14 - RAPPEL AU TRAVAIL

14.01

Si un employé est rappelé à son lieu de travail après avoir poinçonné et complété sa journée complète de travail, pour exécuter du travail supplémentaire, il sera rémunéré comme tel. Quel que soit le temps fourni, tel travailleur recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier. Si ce rappel précède immédiatement les heures de travail de l'employé, cette clause ne s'applique pas.

ARTICLE 15 - INDEMNITE MINIMUM

15.01 Advenant qu'un employé se présente au travail à l'heure cédulée, qu'il n'y a pas de travail disponible et qu'il n'en a pas été prévenu avant de quitter son domicile, il recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail, pourvu qu'il ne refuse pas tout travail offert et qu'il ne s'agisse pas de cas hors du contrôle de l'Employeur (Acts of God).

ARTICLE 16 - CONGES SPECIAUX

16.01 Tout employé qui sera éprouvé par le décès aura droit à un congé payé à son taux régulier du jour, en autant que ce congé coïncidera avec un jour ouvrable dans le cas suivant:

Trois (3) jours, dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère et de la belle-soeur de l'employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

L'employé pourra, s'il en avise par écrit l'Employeur, prendre jusqu'à deux (2) jours supplémentaires de congé, dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant. Ces journées supplémentaires sont déduites des journées accumulées au crédit de l'employé en vertu de l'article 20. Si l'employé n'a pas de jours de maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.

16.02 Ces congés ne s'appliquent pas lorsqu'un employé est absent à cause de vacances, de congé statutaire ou autre congé payé. Ces congés ne s'appliquent pas non plus si l'employé est absent du travail et à cause d'une blessure pour laquelle il a droit à une compensation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou une indemnité hebdomadaire de l'assurance collective. Cette clause ne s'applique pas si l'employé est mis à pied ou est absent avec permission pour toute raison sauf s'il y a relation avec la mortalité.

Pour avoir droit aux dispositions de cet article, l'employé devra également avoir de l'ancienneté. L'employé à l'essai, s'il y a droit, pourra aussi bénéficier des congés prévus à l'article 16.01 mais une seule journée sera payée.

ARTICLE 17 - ACCIDENT DE TRAVAIL

17.01

Lorsqu'un employé subira un accident à son travail, l'Employeur lui versera, pour une durée de vingt-six (26) semaines, la différence entre son salaire ordinaire et les indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou de toute autre assurance qui s'applique.

ARTICLE 18 - SALAIRES

- 18.01 Les classifications et le taux horaire de salaire pour tous les employés couverts par cette convention collective seront ceux qui apparaissent à l'annexe "A" ci-attachée.
- 18.02 Lorsqu'un employé est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé sera payé à son taux régulier, sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté ou à sa demande.
- 18.03 Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque à chaque jeudi.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Le Plan d'Assurance Collective présentement en vigueur, et contenu à l'annexe "B" des présentes, est maintenu pour la durée de la présente convention, aux mêmes conditions de participation.

19.02 Les parties conviennent de créer un comité conjoint composé d'un (1) représentant de chaque partie.

Le mandat de ce comité sera d'étudier le régime d'assurances actuellement en vigueur et de proposer des modifications, changements ou aménagements, dans le meilleur intérêt des deux (2) parties.

ARTICLE 20 - CONGES-MALADIE

- 20.01 a) Les employés accumulent une (1) journée de congés-maladie pour chaque mois de service.
- b) Par "mois de service", on entend un mois au cours duquel un salarié a effectivement travaillé pour une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables.

Aux fins de cette clause, les jours d'absence pour vacances, jour férié ou à l'intérieur du délai de carence prévu au régime d'assurances, sont considérés comme des jours effectivement travaillés.

- 20.02 En cas d'absence pour cause de maladie, un employé recevra son salaire régulier à partir de la première journée d'absence et ce, pour chaque journée subséquente, jusqu'à l'expiration du délai de carence prévu au Plan d'Assurance Collective.

Lorsque l'employé sera qualifié pour retirer ses prestations en vertu du Plan d'Assurance Groupe, il pourra alors utiliser sa caisse de congés-maladie pour combler la différence entre son salaire régulier et ses prestations.

- 20.03 A compter du 1er janvier 1983, les journées de congés-maladie ne sont plus accumulables d'année en année.

- 20.04 L'employé qui, au cours d'une année contractuelle, n'a pas utilisé au complet les journées de congés-maladie auxquelles il a droit, reçoit, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, le paiement des journées ainsi accumulées et non utilisées, au taux de salaire de l'année précédente.

ARTICLE 20 - CONGES-MALADIE (suite)

- 20.04 (suite) Au plus tard le 31 décembre, l'employé peut cependant aviser l'Employeur de ne pas lui payer la totalité des journées de congés-maladie non utilisées mais de rembourser plutôt sa banque des journées qu'il a dû utiliser durant l'année.
- 20.05 Les journées de congés-maladie accumulées par les employés au 31 décembre 1982 sont cependant conservées.
- Un employé peut cependant continuer à puiser dans cette banque, de la manière prévue à la présente convention collective.
- 20.06 L'employé qui quitte définitivement son emploi bénéficie d'un montant en argent équivalent au solde de journées de congés-maladie à son crédit, calculées sur la base du taux de salaire au moment du départ. En cas de décès de l'employé, les ayants-droit reçoivent cette somme.
- 20.07 L'annexe "C" de la présente convention collective établit la liste des journées de congés-maladie à l'actif de chacun des employés au 31 décembre 1982.

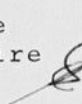
ARTICLE 21 - OUTILS ET EQUIPEMENT DE TRAVAIL

21.01            Tous les outils et l'équipement requis pour  
que l'employé puisse accomplir sa tâche  
seront fournis et entretenus par l'Employeur.

ARTICLE 22 - SOUS-CONTRATS

22.01 L'Employeur ne pourra accorder de contrats à forfait si tels contrats ont pour effet de causer directement la mise à pied d'employés à l'emploi de la Corporation au 1er mars 1983.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1985.
- 23.02 Cependant, les dispositions des articles et annexes de cette convention traitant des taux de salaire, vacances et journées de congés-maladie sont rétroactives au 1er janvier 1983.
- 23.03 La rétroactivité sera versée aux employés de la Corporation à la date de la signature de la présente convention, au plus tard trente (30) jours après ladite signature.
- 23.04 Pour l'année 1983 seulement, les jours fériés du Jour de l'An et du lendemain du Jour de l'An seront remis aux employés en leur permettant de juxtaposer deux (2) journées de congé supplémentaires à leurs vacances 1983.
- 23.05 A compter du 1er janvier 1985, les parties se rencontreront pour négocier les taux de salaire applicables à cette même date ainsi que ~~pour~~  ~~recevoir~~ les plans d'assurance prévus aux articles 19 et 20 de la présente convention, suite aux travaux du comité conjoint à cet effet. La présente clause de réouverture est conforme à l'article 107 du Code du Travail.
- 23.06 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre partie pourra donner à l'autre un avis écrit de son intention d'apporter des amendements à la présente convention collective. Le tout sera régi par les dispositions du Code du Travail pertinentes.
- 23.07 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur et seront appliquées.

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois  
de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

Clack Lalonde  
Raymond Patenaude  
\_\_\_\_\_

Jean H. Du  
Jacques Larvee  
[Signature]

A N N E X E " A "

SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Signature</u>	<u>01/01/84</u>
Homme de maintenance	\$ 11.83	\$ 12.42
Mécanicien de machines fixes 3e classe	11.34	11.91
Aide maintenance	10.35	10.87
Commis à l'entretien	9.91	10.41
Concierge	9.38	9.85
Journalier	9.38	9.85

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois  
de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

Claude Lalonde  
Raymond Patenaud

Yvon Gagnon  
Jacques Larue  
[Signature]

A N N E X E " B "

SOMMAIRE DES BENEFICES

A. TABLEAU DES BENEFICES:

<u>Salaire hebdo.</u>	<u>Indemnité hebdo.</u>	<u>Ass-Vie</u>	<u>Décès et mut. accu.</u>
A) Moins de \$58.00	66 2/3% du	\$ 3,000.	\$ 3,000.
B) \$58.00 à \$68.99	salaire an-	3,000.	3,000.
C) \$69.00 à \$80.99	nuel divisé	4,000.	4,000.
D) \$81.00 à \$91.99	par 52.	4,000.	4,000.
E) \$92.00 à \$103.99	Maximum:	5,000.	5,000.
F) \$104.00 à \$114.99	C.A.C.	5,000.	5,000.
G) \$115.00 à \$126.99		6,000.	6,000.
H) \$127.00 et plus		10,000.	10,000.
Epouse		1,000.	1,000.
Chaque enfant admissible		500.	nil

B. INDEMNITE HEBDOMADAIRE:

L'indemnité hebdomadaire est payable à compter de la première journée en cas d'accident, de la huitième journée en cas de maladie et durant une période maximum de vingt-six (26) semaines.

C. ASSURANCE SANTE:

1. Chambre semi-privée à l'hôpital sans limite quant au nombre de jours.
2. Examens de radiographie et analyses de laboratoire: \$100.00 par personne par année civile.
3. Ambulance: \$100.00 par personne par année civile.

D. ASSURANCE SANTE COMPLEMENTAIRE:

1. Franchise: \$25.00
2. Frais payables par l'assureur: 80%
3. Maximum: \$10,000.00
4. Chambre à l'hôpital: \$5.00 par jour en plus du coût de la chambre semi-privée prévu à l'item C-1.

E. Enfants admissibles de la naissance à 21 ans ou à la fin des études à plein temps pour les bénéficiaires prévus aux items C et D.

F. ADMISSIBILITE:

Les nouveaux employés seront admissibles à l'assurance après trois (3) mois d'emploi continu à plein salaire et la carte d'adhésion devra être complétée avant le trente et unième jour suivant la fin de cette période.

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

Claude Lalonde

Raymond Renaudo

Gron Hadu  
Jacques Harvey  
[Signature]

ANNEXE "C"

BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES

au 31 décembre 1982

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>JOURNEES</u>
HARVEY	Jacques	51
DESROCHERS	Roger	83
PRATT	Arthur	32.5
TOUPIN	Luc	108
VIAU	Jean-Maurice	8
PINEDA	Carlos	45.5
LANIEL	Robert	76.5
GAGNON	René	25.5
BENOIT	Lucien	28.8
ROBITAILLE	Gilles	40.5
BLANCHETTE	Roger	11.5
FOUCAULT	Jean	29.5
BARABE	Roger	64
FOURNIER	René	6
DE LADURANTAYE	François	65
ROY	Gilles	69.5
LACHAPELLE	Jean-Paul	1
AUDET	Gerald	57.7
GLADU	Yvon	48.5
GLADU	Gérard	108
HARVEY	Charles	9

SIGNEE A MONTREAL, ce 31<sup>ème</sup> jour du mois de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

*Claude Lalonde*  
*Raymond Stenault*

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

*Yvon Gladu*  
*Jacques Harvey*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A ROGER BLANCHETTE

---

Les parties conviennent que la disparition effective de la fonction de "magasinier", et son remplacement par la fonction de "commis à l'entretien" ne deviendra effective que lorsque monsieur Roger Blanchette quittera cette fonction.

Entretemps, monsieur Blanchette conserve le salaire au 31 décembre 1982, soit un taux de \$10.18 l'heure, majoré des augmentations prévues à l'annexe "A".

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois  
de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

Claude Lelonde  
Raymond Patenaude  
\_\_\_\_\_

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

Yvon Hudon  
Jean Harvey  
[Signature]  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CLAUSES 7.03 a) et 7.05 e)

Les parties conviennent que malgré les clauses 7.03 a) et 7.05 e), les employés en mise-à-pied, à la date de signature de la convention collective, continueront d'accumuler leur ancienneté et ne pourront la perdre avant le 31 décembre 1983.

SIGNEE A MONTREAL, ce 31ième jour du mois de mars 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

C. Louis Lalonde

Raymond Patenaude

Gyron Hadun  
Jacques Harvey



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

DÉPÔT

3210-2

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10702-01
	Date	Signature	Reception		
	85-06-27	85-07-02			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des employés de service local 298 FTQ 1665 est rue Rachel Montréal, Québec H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Corporation d'Habitations Jeanne-Mance 300 est rue Ontario Montréal, Québec H2X 1H3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Grégoire Ranger Aubry & Associés Att: Jean René Ranger 6302 rue St-Denis Montréal, Québec H2S 2R7	Région <u>06-06</u> Activité <u>8813(10)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    11

**Remarques**

**ENTENTE: Art. 19.02 de la convention collective (Biffée) Plan d'Assurance collective Modification de l'annexe A**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms <i>b.b.</i>	85-08-01

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

1070201

ENTENTE INTERVENUE



ENTRE: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298 (F.T.Q.)  
ci-après appelée "l'Union"

ET : LA CORPORATION D'HABITATIONS JEANNE-MANCE  
(employés d'entretien)  
ci-après appelée "l'Employeur"

Dans le cadre de la réouverture prévue à l'article 23.05 de la convention collective prenant effet le 31 mars 1983 pour se terminer le 31 décembre 1985, les parties conviennent ce qui suit:

1. L'article 19.02 de la convention collective est biffé et les parties conviennent de n'apporter aucune modification au Plan d'Assurance Collective en vigueur.
2. L'Annexe "A" de la convention collective est modifiée comme suit:

ANNEXE "A"

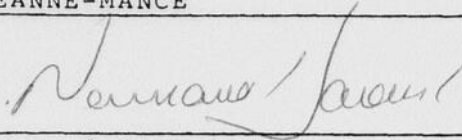
SUJET: SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>01/01/83</u>	<u>01/01/84</u>	<u>01/01/85</u>	<u>01/07/85</u>
Homme de maintenance	\$ 11.83	\$ 12.42	\$ 13.04	
Aide maintenance	10.35	10.87	11.41	
Concierge	9.38	9.85	10.34	\$ 10.60
Journalier	9.38	9.85	10.34	10.60

3. La rétroactivité sur l'augmentation de salaire prévue au 1er janvier 1985 sera payable dans les trente (30) jours de la signature des présentes.

En foi de quoi, les parties ont signé à  
Montréal, ce 27 juin 1985.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

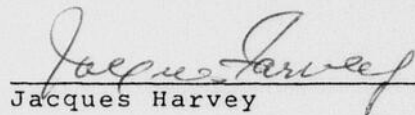


Normand Daoust



Jean-René Ranger

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298 (F.T.Q.)



Jacques Harvey



Michel Gravel