

NOM

NO

08216-4

8989.

C.A.E. 8989 NO.CONV. 82164
AFFIL. 7 NB.EMPL. 13
EMP.COUV.18 ET.GEOG. 65180 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M26819001
DATE ENR.840214

DÉPÔT

Dépôt N°: 8401016

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 082/6-4

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26819-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-11-10		83-11-29	83-08-16	85-01-01		13

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des employés de Service local 298 - F.T.Q. Att.: M. Aimé Gohier, prés. 1665 rue Rachel Est Montréal, Qué H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant Centre de Transition Le Sextant Inc 8780 Pl. Ray Lawson Ville d'Anjou, Qué H1J 1Z2

Unité de négociation

"Tous les employés préposés à l'entretien ménager, salariés au sens du Code du Travail"

Région	06-06	Activité	9510 (11)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /sg</td> <td>84-01-09</td> </tr> </table> </div>	Signature	Date	Pierrette David /sg	84-01-09
Signature	Date			
Pierrette David /sg	84-01-09			

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

26819-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



intervenue entre

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

et

CENTRE DE TRANSITION LE SEXTANT INC.

Etablissement visé:

8780 Place Ray Lawson
ANJOU, Québec, HIJ 1Z2

1983-1985

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et leurs salariés, d'assurer une meilleure efficacité dans l'exécution du travail, d'établir des conditions de travail que les deux parties devront respecter dans l'intérêt d'une justice égale pour tous.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02 L'employeur devra définir dans sa déclaration, l'unité ou les unités de négociations auxquelles la présente convention collective s'appliquera lorsqu'ils la contresigneront. Ainsi les autres unités de négociations de l'employeur qui ne sont pas décrites dans sa déclaration et les employés non visés par un certificat d'accréditation ne seront pas sujets à cette entente.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sujets aux dispositions de cette convention collective, l'Union des Employés de Service, local 298, F.T.Q., reconnaît que l'employeur conserve le droit de diriger et de gérer leurs affaires sous tous les rapports.
- 3.02 L'union reconnaît que le droit de l'employeur dont il est question au paragraphe 3.01, comprend le droit exclusif d'embaucher les employés et congédier les employés pour cause juste et suffisante.

ARTICLE 4 DEFINITIONS

- 4.01 Le terme "employé régulier" désigne tout salarié qui exécute un travail assujetti et qui a complété sa période d'essai, soit trente-cinq (35) jours de travail dans les cent vingt (120) jours de calendrier au service de son employeur à compter de la dernière date d'embauchage.
- 4.02 Le terme "salarié à temps partiel" désigne tout salarié assujetti dont les heures de travail régulières au service de son employeur n'excèdent pas ordinairement vingt (20) heures par semaine.

ARTICLE 4 **DEFINITIONS (suite)**

- 4.03 Un employé à "temps partiel" devient un employé "régulier" à temps partiel lorsqu'il a complété sa période d'essai, soit trente-cinq (35) jours de travail au service de son employeur à compter de sa dernière date d'embauchage.
- 4.04 Un employé "probationnaire" est un employé qui n'a pas complété sa période d'essai. Tel employé est sujet à congédiement sans recours à la procédure de griefs.

ARTICLE 5 **SECURITE SYNDICALE**

- 5.01 a) Tous les employés régis par la présente convention devront, dès la signature de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi continu, devenir et demeurer membres en règle de l'union;
- b) tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre en règle de l'union comme condition du maintien de son emploi, et doit payer la cotisation syndicale telle que mentionnée par l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. dès sa date d'entrée chez l'employeur.
- 5.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'attribution d'emploi, remplir la formule apparaissant à l'annexe "A" énonçant ses nom, prénom, adresse, code postal, numéro d'assurance-sociale, nom de l'employeur, endroit de travail, date d'entrée et l'employé doit signer cette formule.
- Il incombe à l'employeur de transmettre, au bureau de l'union, dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée, en même temps que la liste du mois des nouveaux et départs.
- 5.03 L'employeur s'engage à retenir sur le salaire de tout salarié et ce dès la première paie, le montant spécifié par l'union à titre de cotisation syndicale, et ceci en conformité avec la politique de l'union en cette matière.
- 5.04 Avant le quinze (15) de chaque mois, l'employeur s'engage à fournir à l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q., en deux (2) copies, la liste des employés pour lesquels une retenue aura été faite pendant le mois précédent. L'employeur joindra à cette liste un chèque couvrant le montant total des retenues syndicales conformément à la liste. La ou les listes contiendront les renseignements suivants:

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE (suite)

- Nom
- Adresse (code postal
- Numéro de téléphone (si disponible)
- Liste de départ et de nouveaux employés
- Heures travaillées

... par employé.

- 5.05 L'employeur identifiera sur les formules T4 et TP4, le montant des retenues syndicales de chaque salarié.
- 5.06 Toute correspondance, avis ou mesures disciplinaires doivent être communiqués à l'union et au salarié en langue française.

ARTICLE 6 DELEGUE SYNDICAL

- 6.01 L'employeur reconnaît les délégués du syndicat à la condition que ces derniers soient choisis parmi le groupe qu'ils représentent.
- 6.02 Dans le cas d'un grief, seul le délégué syndical pourra sans perte de salaire, durant les heures de travail, exercer ses fonctions selon la procédure de griefs stipulée aux présentes, avec la permission de son contremaître qui ne pourra refuser indûment. Le nombre d'heures payé devra être le nombre d'heures réel passé à exécuter ses fonctions en cas de grief.
- 6.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'union devra aviser l'employeur par écrit du nom des délégués syndicaux et de l'agent d'affaires.
- 6.04 Les délégués syndicaux sont sujets aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers leur employeur que tous les autres salariés. Les délégués syndicaux doivent exercer leurs fonctions dans le cadre de la convention collective et selon les procédures qui y sont établies.
- 6.05 L'employeur ne sera pas tenu de reconnaître le délégué syndical ou l'agent d'affaires avant d'avoir reçu un avis écrit de sa nomination de la part de l'union.
- 6.06 Des congés payés seront accordés par l'employeur aux délégués syndicaux de l'union pour assister aux réunions et aux conférences de l'union aux conditions expresses suivantes:
- a) Qu'il y ait eu demande écrite de l'union à cette fin indiquant le nom des délégués syndicaux dont on demande le congé, la date, la durée et l'objet du congé;

ARTICLE 6 **DELEGUE SYNDICAL** (suite)

- b) que telle demande ait été faite au moins trois (3) jours à l'avance;
- c) toutefois, les employeurs conviennent de rembourser le syndicat jusqu'à un maximum de dix (10) jours ou cinq cent soixante-dix dollars (\$570.00) par année civile, par compagnie couverte par un certificat d'accréditation pour de telles absences.

6.07 L'employeur convient de libérer à la demande de l'union, un salarié, en conformité avec le paragraphe b) du paragraphe précédent.

Ces libérations sont sans solde lorsque les sommes prévues au paragraphe c) sont épuisées.

6.08 Pour les fins du présent article, le mot jour a le même sens que quart de travail.

ARTICLE 7 **PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DE GRIEFS**

7.01 Un grief est un conflit ou une mésentente sur l'application ou sur l'interprétation de la présente convention.

7.02 Afin de régler les griefs, les parties conviennent de la procédure suivante:

7.03 **GRIEF**

Par écrit, au surveillant dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement donnant lieu au grief ou de la date où l'employé en a pris (ou aurait dû en prendre) connaissance. Le grief sera soumis par le délégué syndical, ou l'agent d'affaires, avec ou sans l'employé intéressé, pourvu que le grief relatif à une mesure disciplinaire soit signé par l'employé concerné. L'employeur avisera l'union du nom de ses surveillants et de tout changement.

7.04 PREMIERE ETAPE
AU REPRESENTANT DE LA DIRECTION

Le représentant de la direction aura dix (10) jours ouvrables pour en arriver à un règlement du grief. Le représentant de la direction sera requis de donner une réponse par écrit dans le délai précité.

ARTICLE 7 PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)**7.05 DEUXIEME ETAPE - ARBITRAGE**

Pas plus de dix (10) jours ouvrables après la réponse du représentant de la direction ou de l'expiration de son délai pour répondre, l'union pourra porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure décrite ci-après.

7.06 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de la perte automatique du droit réclamé. Seul le représentant de la direction et l'agent d'affaires sont autorisés à accorder conjointement par écrit une extension de délai.

7.07 Les mots "jours ouvrables" dans le présent article signifient les jours réguliers de travail cédulés par l'employeur pour les divers groupes d'employés assujettis à la présente convention, à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés.

7.08 Les formules d'avis de grief seront mises à la disposition des délégués syndicaux par l'union; lors d'un grief, elles devront être signées par le délégué syndical ou l'agent d'affaires et, dans les cas de mesures disciplinaires par l'employé concerné. L'avis de grief doit mentionner la ou les clauses violées ou mal interprétées et le remède requis, seules les allégations de faits inscrites au début du grief seront considérées.

7.09 L'union devra procéder à l'arbitrage en donnant l'avis écrit à l'employeur dans les délais stipulés à la troisième étape. Dans les dix (10) jours ouvrables suivants, les parties devront tenter de choisir un arbitre.

7.10 Faute d'entente dans le délai précité, l'union pourra, dans les six (6) jours ouvrables suivants, s'adresser au Ministre du Travail pour qu'il désigne un arbitre.

7.11 L'arbitre suivra la procédure prévue au Code du Travail. Il devra, avant de rendre sa décision, entendre les parties en présence l'une de l'autre, à moins que l'une ou l'autre des parties n'ait été déclarée en défaut.

7.12 La décision de l'arbitre sera rendue autant que possible, dans les trente (30) jours de la dernière séance d'audition des parties.

7.13 La décision de l'arbitre sera finale et liera toutes les parties concernées. Telle décision ne pourra d'aucune manière modifier ou annuler les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 7 PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

7.14 Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales entre les parties.

7.15 Lorsqu'un cas de mesure disciplinaire est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut maintenir la décision rendue, ou la modifier, ou l'annuler et prescrire le cas échéant, avec ou sans réinstallation du salarié, le remboursement total ou partiel par l'employeur de tout salaire perdu par l'employé résultant de telle action disciplinaire (déduction faite de tous salaires ou prestations reçus par l'employé durant la sanction) pourvu que la cause de la mesure disciplinaire soit injustifiée ou que la sanction imposée soit hors de proportion avec l'offense reprochée.

7.16 Dans les cas de congédiements, si elles le désirent, les parties conviennent de procéder directement à la deuxième étape de la procédure de griefs.

7.17 Mesures disciplinaires

a) La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures susceptibles d'être appliquées suivant la gravité de l'infraction ou la fréquence de l'infraction reprochée;

l'employeur ne prend pas de mesures disciplinaires sans cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve;

b) tout employé convoqué par l'employeur pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner de son délégué syndical ou d'un représentant syndical;

c) la décision d'imposer une mesure disciplinaire, après trente (30) jours de l'incident qui en donne lieu, est nulle, non valide et illégale;

d) toute mesure disciplinaire est retirée du dossier de l'employé après huit (8) mois de la date où elle fut formulée;

e) l'employé et l'union doivent recevoir copie de tout rapport ou mesure disciplinaire déposé à son dossier. A défaut de quoi les documents ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage, à moins d'avoir été reçu par l'employé, la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté générale est la durée des services continus d'un salarié à l'emploi de son employeur. L'ancienneté générale s'acquiert, une fois la période de probation complétée, rétroactivement à la dernière date d'embauche. L'employé conserve l'ancienneté accumulée au moment où il était au service du contracteur précédent.
- 8.02 L'ancienneté par édifice signifie la durée des services continus de l'employé dans cet édifice. Dans le cas d'un employé ayant une ancienneté générale déjà acquise lors de son assignation à un édifice, cet employé pourra invoquer son ancienneté générale tant qu'il sera affecté à cet édifice.
- 8.03
- a) Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur décide d'abord du nombre de fonctions par classification qui seront abolies dans l'édifice concerné. Les mises à pied seront faites par ordre d'ancienneté d'édifice, par classification;
 - b) tout employé mis à pied, devra recevoir un avis écrit d'une (1) semaine pour trois (3) mois de service continu, de deux (2) semaines pour un (1) an de service continu, de quatre (4) semaines pour cinq (5) ans de service continu et de huit (8) semaines pour dix (10) ans de service continu;
 - c) dans le cas de mise à pied dans un édifice, l'exécutif syndical, le ou les délégué(s) syndicaux, s'il existe dans cet édifice, et seulement dans le cas de mise à pied sélective, sera considéré comme ayant le plus d'ancienneté d'édifice;
 - d) les employés syndiqués mis à pied seront transférés dans les autres contrats couverts par une accréditation pour remplacer les derniers entrés dans la compagnie; le délégué syndical peu importe son ancienneté sera le premier à être transféré en cas de perte de contrat par la compagnie;
 - e) tout employé possédant cinq (5) ans de service continu et qui désire travailler sur une équipe de jour en fera la demande par écrit à l'employeur.

Dès qu'un poste de jour devient disponible, cet employé sera transféré aux conditions suivantes:

- 1° Remplir les exigences de la tâche
- 2° Avoir été accepté par le client.

ARTICLE 8 ANCIENNETE (suite)

- 8.04 Dans le cas d'un poste vacant ou nouvellement créé requérant l'embauche par l'employeur d'un nouvel employé, l'employeur rappellera d'abord à ce poste le salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté générale sur sa liste de rappel. Cependant, s'il s'agit d'un rappel à un édifice, l'ancienneté à cet édifice particulier des employés sur la liste de rappel s'appliquera.
- 8.05 La liste de rappel est constituée des salariés ayant de l'ancienneté générale qui ont été mis à pied par l'employeur.
- 8.06 Dans les cas de transfert, il sera loisible à l'agent d'affaires de l'union de faire des représentations à l'employeur pour régler toute difficulté.
- 8.07 Un employé perd son ancienneté lorsque:
- a) il quitte volontairement son emploi;
 - b) il est congédié pour cause;
 - c) il est mis à pied et le demeure pour une période excédant douze (12) mois;
 - d) il a été mis à pied et a omis de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de la réception d'une lettre recommandée de l'employeur à sa dernière adresse connue, le rappelant; l'employé a le droit de se rapporter à son employeur dans les cinq (5) jours précitées et refuser par écrit le rappel sans être rayé de la liste de rappel; l'employé a le droit de refuser le rappel une seule fois à l'intérieur des douze (12) mois stipulés au paragraphe c).
- 8.08 Le trente et un (31) octobre de chaque année, l'employeur avisera chaque employé avec copie à l'union de sa dernière date d'embauchage. La présente liste indiquera le numéro d'assurance-sociale de chaque employé.
- 8.09 Si un employé est rétrogradé par l'employeur pour une raison autre que l'application des règles d'ancienneté, il lui sera loisible de faire un grief s'il prétend que la rétrogradation est injustifiée.

ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures de travail par semaine pour les employés de toutes classes. Si des amendements sont apportés par la Loi 126, ces dits amendements prévaudront sur le présent texte.
- 9.02 Toute heure travaillée par un employé à la demande de l'employeur après sa semaine normale de travail ou quarante (40) heures de travail sera considérée du temps supplémentaire et sera rémunérée à raison de 1 1/2 le taux horaire régulier du salarié.
- Le temps supplémentaire sera alloué par rotation en tenant compte de l'ancienneté.
- Les employés ont le droit de refuser de faire du temps supplémentaire.
- 9.03 Le commencement de la semaine de travail est déterminé par l'employeur.
- 9.04 Advenant que l'employeur décide de modifier les horaires de travail, il devra en avvertir l'union au moins une (1) semaine à l'avance.
- 9.05 L'employeur s'engage à remplacer un employé dans la deuxième journée de sa maladie s'il a été avisé conformément à l'article 19.04. Toutefois si l'employeur ne demande à aucun des employés compris dans l'unité d'accréditation d'effectuer une partie ou la totalité des fonctions de l'employé absent, il pourra ne pas remplacer ce dit employé.
- 9.06 L'employeur ne pourra exiger d'un employé plus que sa journée normale de travail. Advenant qu'un employé considère qu'il a une surcharge de travail, il devra en faire part à son directeur ou son remplaçant désigné.

ARTICLE 10 REPAS ET PERIODE DE REPOS

- 10.01 Tout salarié a droit à une période d'une (1) heure maximum, sans rémunération, pour prendre son repas, après un maximum de cinq (5) heures consécutives de travail. L'employé a droit de prendre sur le plan ou à l'extérieur du plan son heure convenue au repos. Si l'employeur demande aux employés de rester sur le plan, l'employeur devra payer cette heure de repos à taux régulier aux employés.

ARTICLE 10 REPAS ET PERIODE DE REPOS (suite)

- 10.02 Lorsqu'un salarié travaille douze (12) heures consécutives, l'heure consacrée au repas, doit être rémunérée au taux horaire régulier de l'intéressé.
- 10.03 Tout employé qui travaille sept (7) heures et plus dans la même journée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune. Tout salarié qui travaille moins de sept (7) heures mais quatre (4) heures ou plus dans la même journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes. L'employeur peut céduer les périodes de repos.

ARTICLE 11 RAPPELS

- 11.01 Tout salarié rappelé au travail après ses heures normales de travail (et après avoir quitté les lieux de travail) doit être rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Dans tous les cas, il a droit à une indemnité minimale de trois heures (3) au taux régulier simple.
- 11.02 Tout salarié appelé au travail et qui n'a pas été avisé la veille qu'on n'avait pas besoin de ses services, a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire régulier simple, à condition qu'il soit présent au travail et disponible, et à condition qu'il accepte d'exécuter tout travail requis par l'employeur.

ARTICLE 12 TAUX DE SALAIRES

- 12.01 Les taux horaires réguliers seront les suivants:

A la date de la promulgation des amendements au décret régissant l'entretien ménager pour la Région de Montréal (et amendements) no. () les taux suivants s'appliquent:

<u>Salaire</u>	<u>Actuel</u>
<u>Classe A</u>	
01/12/82	\$7.55
01/12/83	\$8.55
01/11/84	\$8.80

ARTICLE 12 **TAUX DE SALAIRES** (suite)

<u>Classe B</u>	<u>Actuel</u>
01/12/82	\$7.15
01/12/83	\$8.15
01/11/84	\$8.40

<u>Classe C</u>	
01/12/82	\$8.05
01/12/83	\$9.05
01/11/84	\$9.30

Note: Tout employé reçoit comme prime d'ancienneté en plus de son taux régulier de salaire et ce conformément au tableau ci-haut énuméré.

- 12.02 Le taux horaire régulier d'un employé est le taux de salaire qui lui est effectivement payé par son employeur, même si ce taux est supérieur au taux stipulé pour sa classification dans la présente entente. A moins d'un changement de classification, il n'y aura aucun changement dans le taux de salaire d'un salarié même s'il est supérieur au taux de sa classification. Si la classification change, il reçoit alors le taux stipulé pour cette nouvelle classification.
- 12.03 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à un travail requérant un taux de salaire plus élevé que son travail régulier, cet employé sera rémunéré à ce taux horaire plus élevé pour les heures ainsi travaillées.
- 12.04 Lorsqu'il est nécessaire de transférer temporairement un employé de son travail régulier à un autre travail rémunéré à un taux horaire inférieur, le taux horaire de la classification régulière de cet employé sera payé.
- 12.05 Tout salarié nommé chef d'équipe par son employeur (tout en exécutant les travaux d'entretien, il voit à l'entraînement et à la surveillance d'au moins trois employés (3) sera payé une prime de cinquante cents (\$0.50) l'heure pendant qu'il exécute cette fonction.
- 12.06 Il y a trois (3) classifications:
- Classe "A"
- Employés affectés à des travaux lourds d'entretien ménager, tel le lavage des murs, des plafonds et des fixtures électriques, le décapage, lavage et traitement des planchers, enlèvement des ordures, lavage de vitres, époussetage des endroits non accessibles du plancher.

ARTICLE 12 **TAUX DE SALAIRES** (suite)

Classe "B"

Employés préposés aux travaux légers d'entretien ménager tel que l'époussetage des endroits accessibles du plancher, nettoyage des cendriers et des paniers à papier, lavage des fixtures et de taches sur les murs et sur les planchers, balayage des planchers avec balai, vadrouille ou aspirateur, lavage des cloisons vitrées, entretien léger des salles de toilettes.

Classe "C"

Laveurs de vitres et des surfaces extérieures et intérieures des édifices communément appelés laveurs sur échafauds et que leur fonction oblige à travailler en hauteur sur des échafaudages, sur des chaises suspendues "bosun chair" ou retenus par des ceintures de sécurité à l'extérieur et à l'intérieur des fenêtres.

Il est interdit en tout temps de faire effectuer du travail compris dans l'unité d'accréditation par les contremaîtres.

ARTICLE 13 **JOURS CHOMES PAYES**

13.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- Jour de l'An
- La veille et le lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint et le Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Jour de Noel
- Le lendemain et la veille de Noel
- Un (1) congé mobile

Soit quatorze (14) jours par année civile.

13.02 Lorsqu'un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant ou à une date convenue entre les parties.

ARTICLE 13 JOURS CHOMES PAYES (suite)

- 13.03 Pour avoir droit au paiement du congé, le salarié doit être un employé régulier de l'employeur et avoir travaillé le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant immédiatement le congé, sauf dans le cas où:
- a) il a obtenu à l'avance la permission de s'absenter;
 - b) il a été mis à pied le jour ouvrable précédent ou suivant immédiatement la fête;
 - c) il travaille dans une maison d'éducation publique ou privée et qu'il a été mis à pied pour une période de moins de quinze (15) jours au cours de laquelle a lieu la ou les fêtes.
- 13.04 Les heures travaillées par un employé à la demande de son employeur un jour de congé payé qui n'a pas été reporté selon l'article 13.05, sont payées à raison de trois (3) fois son taux horaire régulier.
- 13.05 Tout jour chômé et payé qui a lieu un jour ouvrable peut être reporté après entente mutuelle préalable entre l'employeur et le salarié à tout autre jour dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent ledit jour chômé et payé. L'employeur doit aviser préalablement par écrit l'union de toute entente à cet effet.
- 13.06 Le paiement dû à l'employé pour le congé payé sera égal au paiement de la journée auquel le salarié aurait droit s'il avait travaillé ce jour-là.
- 13.07 Aux fins du présent article, un "jour ouvrable" est un jour où l'employé est normalement appelé au travail par son employeur.
- 13.08 Un employé à temps partiel aura droit au congé payé s'il est normalement cédulé pour travailler cette journée. Il sera alors payé au prorata des heures normalement payées durant cette journée. Le paiement dû à cet employé pour congé payé sera égal au paiement de la journée auquel l'employé aurait eu droit s'il avait travaillé ce jour-là.
- 13.09 **JURE**
- L'employé qui est appelé à agir comme juré sera rémunéré pour la différence entre le montant perçu de la cour et son salaire normal d'une journée, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 14 VACANCES PAYEES

- 14.01 La période de référence donnant droit à des vacances s'établit sur une période de douze (12) mois commençant normalement le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente. Cette période de référence peut se terminer le 31 décembre de l'année qui précède celle durant laquelle l'employé prend ses vacances, si telle est la coutume chez l'employeur.
- 14.02 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie moins d'un an de service continu doit recevoir une vacance d'une durée égale à autant de jours qu'il a de mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- 14.03 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie un (1) an d'ancienneté, doit recevoir une vacance dont la durée est de deux (2) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- 14.04 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie de trois (3) ans d'ancienneté doit recevoir une vacance dont la durée est de trois (3) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à six pour cent (6%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- 14.05 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie de sept (7) ans d'ancienneté, doit recevoir une vacance dont la durée est de quatre (4) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à huit pour cent (8%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- 14.06 L'employeur doit verser au salarié l'indemnité de vacances à laquelle il a droit avant son départ en vacances.
- 14.07 Si un ou plusieurs jours de congés payés ont lieu au cours de la vacance annuelle d'un salarié, ils peuvent être ajoutés à la période de vacances du salarié ou payés en espèces, après entente mutuelle.

ARTICLE 14 VACANCES PAYEES (suite)

- 14.08 Dans le cas de salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, il sera loisible à l'employé de s'entendre par écrit avec l'employeur pour recevoir sa paie de vacances au moment de son départ, sans prendre plus de deux (2) semaines de congé.
- 14.09 Tout salarié dont l'emploi se termine avant ses vacances, doit recevoir, au moment de son départ, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit selon les clauses ci-dessus.
- 14.10 A moins d'une entente différente avec l'employé, les vacances auront lieu annuellement entre le 1er mai et le 1er septembre.
- 14.11 Le choix des périodes de vacances doit se faire entre le 1er et le 15 avril et par ordre d'ancienneté d'édifice. L'employeur doit afficher l'ordre des départs de vacances avant le 1er mai. L'employeur peut céder les vacances de ses employés pour la même période de fermeture.

ARTICLE 15 CONGES POUR DEUIL ET SOCIAUX

- 15.01 Un employé régulier qui assiste aux funérailles de son père, de sa mère, de son conjoint ou de son enfant, a droit à un congé pour deuil de trois (3) jours consécutifs se terminant le jour des funérailles sans perte du salaire régulier qu'il aurait reçu sans cette absence.
- 15.02 L'employé régulier qui assiste aux funérailles de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère, a droit au congé le jour des funérailles sans perte du salaire régulier qu'il aurait reçu sans cette absence.
- 15.03 Un employé qui ne peut assister aux funérailles à cause de la distance entre son lieu de résidence et l'endroit des funérailles, ne perd pas ces congés s'il fournit la preuve à son employeur qu'il doit participer à des manifestations traditionnelles de condoléances à la suite de ce décès.
- 15.04 Deux (2) jours seront payés pour le mariage du salarié.

ARTICLE 16 PAIEMENT DU SALAIRE

16.01 La paie doit être remise au salarié en espèces ou par chèque à toutes les semaines ou à toutes les deux (2) semaines ou deux (2) fois par mois, si c'est la pratique de l'employeur.

16.02 **BULLETIN DE PAIE**

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, le talon du chèque ou sur un bulletin distinct:

- le nom de l'employeur;
- les nom et prénom du salarié;
- la classification du salarié;
- la date du paiement;
- les périodes de travail qui correspondent au paiement;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- les congés payés et vacances;
- le taux horaire du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des retenues opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié.
- l'assurance-salaire.

ARTICLE 17 UNIFORMES

17.01 Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'employeur, porter un uniforme, ce vêtement doit être fourni par l'employeur. Un uniforme fourni par l'employeur n'est remplacé par ce dernier que si l'employé lui remet l'uniforme déjà fourni, autrement le remplacement est à la charge de l'employé.

17.02 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur il est tenu de retourner tout vêtement qui lui a été fourni; ou il a le choix de l'acheter à demi-prix s'il a accumulé six (6) mois de service continu.

17.03 Le nettoyage et la réparation des uniformes sont à charge du salarié.

17.04 L'employeur fournira un casier de grandeur standard à clef pour chacun des salariés.

ARTICLE 18 AFFICHAGE D'AVIS ET ACCES DES LIEUX

18.01 L'employeur convient que l'union pourra afficher sur les tableaux d'affichage tous les avis relatifs aux élections, réunions et activités sociales de l'union. Si l'affichage n'est pas possible, l'union utilisera tout autre moyen de communication raisonnable.

Aucun avis ne sera affiché ou autrement distribué, sans avoir au préalable été signé par l'agent d'affaires et soumis à l'employeur qui en gardera une copie.

18.02 L'agent d'affaires de l'union désirant entrer dans les établissements de la compagnie dans l'exercice de ses fonctions d'administration de la présente convention collective, doit toujours au préalable s'adresser au représentant de la compagnie qui ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 19 CONGES DE MALADIE

19.01 Tous les employés couverts par la présente convention collective et ayant terminé leur période de probation accumuleront des congés-maladie à raison d'une (1) journée par mois de service.

19.02 Ces congés-maladie sont cumulatifs d'année en année. Le 31 octobre de chaque année l'employeur établira le nombre de journées de congés-maladie au crédit de chaque salarié régulier. Tout salarié ayant un crédit de jours de congés-maladie excédent sept (7) jours au 31 octobre de chaque année aura droit de recevoir, au plus tard le 10 décembre de la même année, ledit excédent au taux courant horaire du salarié. Au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'employeur avisera chaque salarié avec copie à l'union du nombre de jours de maladie au crédit du salarié.

19.03 Tout paiement effectué en vertu du présent article ne le sera qu'à compter de la lère journée de maladie. L'employeur pourra toujours exiger du salarié une preuve de sa maladie ou un certificat médical avant d'effectuer le paiement.

19.04 Pour avoir droit aux paiements d'absence-maladie, l'employé doit informer l'employeur de sa maladie dès la première (lère) journée de son absence à moins d'en être empêché par des circonstances sur lesquelles il n'a pas de contrôle.

ARTICLE 19 CONGES DE MALADIE (suite)

19.05 Dans le cas des employés à temps partiel réguliers, les clauses ci-dessus sont appliquées au prorata de leurs heures cédulées. Il en est de même des employés réguliers dont les heures normalement cédulées sont inférieures au nombre d'heures régulières prévues à l'article neuf (9).

19.06 Lorsque pour des raisons de mise à la retraite, de son décès, ou de son départ de la compagnie, tout employé (ou ses ayants droits) bénéficie du solde de jours ouvrables de maladie accumulés à son crédit au taux de traitement en vigueur au moment du départ.

19.07 Le mot "départ" signifie congédiement, mise-à-pied ou démission.

19.08 Congé de maternité

APPLICATION INTEGRALE DE L'ORDONNANCE 17 DE LA LOI 126.

Sous-section 1**CONDITIONS D'ADMISSIBILITE**

1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.
2. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

Sous-section 2**DUREE DU CONGE**

1. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder dix-huit (18) semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

ARTICLE 19 CONGES DE MALADIE (suite)

2. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
3. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

4. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
6. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

ARTICLE 19 **CONGES DE MALADIE (suite)**

7. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

Sous-section 3

AVIS

1. Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième (2e) alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

2. Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
3. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
4. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
5. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

ARTICLE 19 **CONGES DE MALADIE (suite)**

Sous-section 4

RETOUR AU TRAVAIL

1. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.
2. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
3. A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
4. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.
5. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
6. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
7. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 20 **DROITS ACQUIS (Privilèges)**

20.01

Les salariés qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes, continuent d'en bénéficier durant cette convention collective de travail.

ARTICLE 21 GREVE ET LOCK-OUT

- 21.01 Au cours de la présente entente, ou de tout renouvellement, les deux parties s'entendent qu'il n'y aura aucun lock-out de la part de l'employeur et qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni ralentissement de travail quelconque de la part d'un employé ou d'un groupe d'employés, avec ou sans la participation de l'union, et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'employeur.
- 21.02 Advenant la violation de la clause précédente, tout employé concerné sera sujet à congédiement. En pareil cas, l'employé concerné pourra invoquer la procédure de grief.

ARTICLE 22 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 22.01 La présente convention collective prendra effet à compter du 16 août 1983 et demeurera en vigueur jusqu'au 1er janvier 1985.

ARTICLE 23 EFFETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 23.01 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de l'agent d'affaires dûment mandaté par l'union.
- 23.02 Les parties pourront en tout temps, si elles le désirent, et s'il y a consentement mutuel, réouvrir la convention collective de travail.

ARTICLE 24 ANNEXE

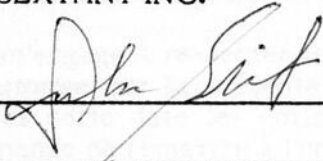
- 24.01 L'employeur s'engage à payer la prime de l'article 12.05 en date du 16 août 1983.

ARTICLE 24 ANNEXE (suite)


24.02 L'annexe "A" de la présente convention en fait partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 10 e jour du mois de NOVembre 1983.

CENTRE DE TRANSITION
LE SEXTANT INC.



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



ANNEXE "A"

CONDITION D'ATTRIBUTION D'EMPLOI

Je soussigné, demande par la présente à devenir membre de l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. et autorise ladite union à me représenter, à négocier et conclure une convention collective de travail.

Je m'engage à respecter les statuts et règlements de l'union susmentionnée. J'autorise par la présente mon employeur à déduire de ma première paie après cette date les cotisations syndicales déterminées par l'union, et lui demande de remettre à l'union les sommes d'argent ainsi déduites.

NOM DE FAMILLE:

PRENOM:

ADRESSE:

VILLE:

CODE POSTAL:

NO. ASS. SOCIALE:

TELEPHONE:

OCCUPATION:

DATE DE NAISSANCE:

NOM DE L'EMPLOYEUR:

ENDROIT DE TRAVAIL:

DATE:

SIGNATURE:

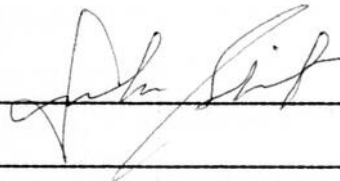
Il incombe à chaque employeur syndiqué de transmettre sans délai, au bureau de l'union, 1665 est, rue Rachel, Montréal, H2J 2K6, dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

LETTRE D'ENTENTE

L'employeur "CENTRE DE TRANSITION LE SEXTANT INC." s'engage à maintenir au coût actuel, le régime d'assurance collective en vigueur au jour de la signature, et ce pour la période totale comprise à l'article 22.01 de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 10 e jour du mois de NOVEMBRE 1983.

CNETRE DE TRANSITION
LE SEXTANT INC.



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

