

NOM

NO 07192-8

C.A.E. 8550 NO.CUNV. 71928
AFFIL. 12 NR.EMPL. 65
EMP.COUV.11 ET.GEOD. 0 960
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M25578001

25-378-01

12 APR 30 15 50

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

| | | | | | |
|---|-----------------|--|---|--|------------------------------|
| Gouvernement du Québec Bureau du commissaire général du travail | | DÉPÔT | | Dépôt N°: 07192-8 8 2 0 6 0 5 7 | |
| présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu ur dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous | | | | <input checked="" type="checkbox"/> Certificat accordé <input type="checkbox"/> Dépôt refusé | |
| Objet | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | | M-25578-01 | |
| <input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | | | |
| Date | Signature | Réception | Durée | Du | Au |
| 82-04-27 | | 82-04-30 | | 82-04-27 | 83-06-01 |
| | | | | Nombre de salariés régis par la convention collective 65 | |
| Association | | | Employeur | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Agents de Sécurité du Québec Att: Jean J. Côté 4765, 1^{ère} Avenue Charlesbourg, Québec G1G 3E6 | | | <input type="checkbox"/> Déposant Patrouille Nationale Ltée 5336 Ch. Reine Marie suite 2 Montréal, Québec H3X 2L8 | | |
| Unité de négociation | | | | | |
| Etablissement Visés: Tous les postes situés dans les comtés de Shefford, Brôme-Missisquoi, Orford et Johason | | | | | |
| Tous les agents de sécurité détenteurs d'un permis du Ministère de la Jus- tice, salariés au sens du code du Travail. | | | | | |
| Région | Activité | | Affiliation | | |
| 05-03 | 8863(10) | | 10 | | |
| Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné | | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> | | | Voir au verso pour les codes |
| Remarques | | | | | |
| | | | | | |
| Pour le commissaire général du travail | | | | | |
| Signature <i>Renette Dand</i> | | | | Date 06-11 | |
| Pour renseignements | | <input type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 | | <input checked="" type="checkbox"/> 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 | |

003 (011)

RECHERCHE

ARTICLE 11

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01

L'EMPLOYEUR reconnaît que l'UNION a un certificat d'accréditation qui a été obtenu d'un commissaire général du Travail du Ministère du Travail, le 21 janvier 1982, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrit comme suit:

"Tous les agents de sécurité, détenteurs d'un permis du Ministère de la Justice, salariés au sens du Code du Travail", pour tous les postes situés dans les comtés de Shefford, Brôme-Missisquoi, Orford et Johnson.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

PATROUILLE NATIONALE LTEE
5336, Chemin Reine-Marie
Suite 2
Montréal (Québec)
H3X 2L8

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET:

UNION DES AGENTS DE SECURITE
DU QUEBEC
4765, 1ère Avenue
Charlesbourg (Québec)
G1G 5E6

ci-après appelée: "L'UNION"

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de cette convention est l'établissement de relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés et leurs représentants respectifs, dans le respect des lois, de l'autorité et des droits et obligations des parties.

ARTICLE 11

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01

L'EMPLOYEUR reconnaît que l'UNION a un certificat d'accréditation qui a été obtenu d'un commissaire général du Travail du Ministère du Travail, le 21 janvier 1982, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrit comme suit:

"Tous les agents de sécurité, détenteurs d'un permis du Ministère de la Justice, salariés au sens du Code du Travail", pour tous les postes situés dans les comtés de Shefford, Brôme-Missisquoi, Orford et Johnson.

ARTICLE 111

INTERPRETATION

3.01

Aux fins d'application de la présente convention, les expressions suivantes désignent:

a) Salarié à l'essai: salarié qui n'a pas effectué soixante (60) jours de travail durant une période de cent quatre-vingt (180) jours chez l'Employeur;

b) Salarié à temps plein: salarié qui effectue habituellement le nombre d'heures que comprend la semaine normale de travail;

c) Salarié à temps partiel: salarié qui effectue habituellement moins que le nombre d'heures que comprend la semaine normale de travail;

d) Salarié habituel: salarié qui a effectué au moins soixante (60) jours de travail dans une période de cent-quatre-vingt (180) jours;

e) Salarié occasionnel: Salarié embauché pour l'un des objets suivants:

- i) remplacer un salarié habituel durant son absence;
- ii) travailler lors d'un événement particulier;
- iii) lors d'un contrat occasionnel et qui est engagé pour une période définie;

lequel ne peut acquérir le statut de salarié habituel.

f) Conjoint: personne à laquelle un salarié est marié ou cohabite ou avec laquelle il vit maritalement et qui:

- i) réside avec lui depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
- ii) est publiquement représenté comme conjoint.

g) Salarié de Classe "A": salarié qui exécute les tâches déterminées par l'Employeur, sans qu'une classe supérieure ne soit applicable et qui est particulièrement affecté à une (1) des tâches suivantes:

- acheminer des personnes à leur destination;
- surveiller des salariés d'un client de l'Employeur;
- diriger la circulation;
- donner des renseignements;
- dresser les contraventions pour infractions par un automobiliste;
- contrôler les laisser-passer;
- recueillir et enregistrer les objets trouvés;
- surveiller afin de prévenir le vol à l'étalage;
- fouiller;
- prévenir le vol, le feu et le vandalisme.

ARTICLE IV

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

L'Union reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;
- b) Embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;
- c) Mettre en vigueur les règlements de sécurité et de discipline tels que décrits au livre de règlements de l'Employeur;
- d) Imposer les sanctions disciplinaires, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés d'après le livre des règlements de l'Employeur;
- e) Diriger sans restriction, l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le genre d'opérations, les modalités d'exécution, les cédules de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

ARTICLE V

REGIME SYNDICAL

5.01

Les salariés actuellement membres de l'Union ou qui le deviendront pendant la durée de la présente convention, devront comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres de l'Union pour la durée de la présente convention.

5.02

Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'Union dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier qui suivent la date de leur embauchage. L'Employeur s'engage à remettre une carte de demande d'adhésion à l'Union, à tout nouveau salarié, au moment de son embauche.

5.03

L'Employeur déduit sur le salaire de ses salariés, le montant de la cotisation syndicale, déterminée par l'Union et dont il aura été avisé par écrit.

5.04

La somme ainsi déduite est remise au bureau de l'Union, par chèque, dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois. Avec la remise mensuelle, l'Employeur donne la liste des salariés qui paient une cotisation syndicale et indique le montant versé par chacun d'eux, de même que les frais d'entrée perçus durant le mois et/ou toute autre déduction pour laquelle l'Union aura été autorisée et dont une demande écrite devra être transmise à l'Employeur.

ARTICLE VI ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Il est entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation de membres, ni aucune perception syndicale pendant les heures de travail, de repas ou de repos, sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE VII REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous, les représentants autorisés de l'Union, les délégués et officiers de l'Union, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relativement à l'interprétation de la présente convention.
- 7.02 Les délégués syndicaux sont reconnus par l'Employeur, comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur.
- 7.03 L'Union avise par écrit, l'Employeur du nom des délégués. L'Employeur n'a pas à reconnaître les délégués syndicaux, à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 7.04 La permission de s'absenter sans salaire, est accordée à deux (2) salariés à la fois, par Employeur, pour assister aux réunions ou conférences de l'Union. Les salariés concernés doivent avertir l'Employeur par écrit, au moins dix (10) jours de calendrier à l'avance, qu'ils désirent s'absenter à cette fin et ces absences ne doivent pas dépasser dix (10) jours ouvrables par année, par salarié.

- 7.05 Un tel congé est accordé en autant qu'un salarié disponible peut remplir les exigences normales de la tâche laissée vacante.
- 7.06 Le salarié absent, tel que prévu à l'article 7.04, continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
- 7.07 Le délégué syndical peut assister le salarié, lors du dépôt d'un grief et peut participer aux négociations en vue du renouvellement de la convention collective.
- 7.08 La demande écrite dont mention est faite à l'article 7.04, doit contenir le nom du délégué, la durée, la nature et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

ARTICLE VIII PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention, sont discutées verbalement entre le salarié et/ou le représentant autorisé de l'Union et l'Employeur ou son responsable, ceci afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs. L'Employeur doit rendre sa décision dans les sept (7) jours de calendrier de la connaissance de la plainte.
- 8.02 Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective, le salarié seul ou accompagné de son délégué, soumet son grief par écrit, au gérant du personnel ou son responsable, dans les sept (7) jours du fait dont le grief découle.
- 8.03 L'adjoint et/ou le directeur général rend sa décision par écrit, dans les sept (7) jours de la réception du grief.
- 8.04 Toutes décisions que peuvent prendre les parties, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, seront finales et lieront l'Employeur, l'Union et le ou les salariés concernés.
- 8.05 Grief collectif: Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.
- 8.06 Entente arrêtée: A toute étape de la procédure de grief, une entente peut être arrêtée par écrit, entre l'Union et l'Employeur, et elle lie les parties concernées.

ARTICLE 1X

ARBITRAGE

- 9.01 A défaut d'entente écrite ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur, elle peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage, dans les douze (12) jours suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 8.03. La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage, transmet à l'autre partie, un avis écrit l'informant de son intention de recourir à cette procédure.
- 9.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cette fin, dans les dix (10) jours de calendrier de la référence à l'arbitrage, chacune des parties doit soumettre à l'autre, le nom d'un arbitre; à défaut de telle soumission ou d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.
- 9.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre, doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.
- 9.04 Pouvoirs de l'arbitre: L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause; il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.
- 9.05 Frais d'arbitrage: Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique, sont partagées également entre les deux parties aux présentes.
- 9.06 Les limites de temps ci-dessus mentionnées aux articles VIII et IX, peuvent être prolongées après entente écrite entre les parties.

ARTICLE X

GREVE ET CONTRE-GREVE

- 10.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur convient de ne pas faire de contre-grève et l'Union et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destiné à limiter le service, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail et le service.
- 10.02 Il est entendu que tout salarié qui prend part ou incite d'autres salariés à de telles grèves, à tout ralentissement de service, de piquetage ou à toute autre action concertée, qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail, peut être l'objet de mesures disciplinaires.
- 10.03 L'Union s'engage, pendant la durée de la présente convention, collective, à ce qu'elle-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage dirigé contre l'Employeur ou ralentissement de service.

ARTICLE XI

ANCIENNETE

- 11.01 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.
- 11.02 Jour de travail: Aux fins de calcul de l'ancienneté seulement, un jour de travail se définit comme étant huit (8) heures de travail.
- 11.03 L'ancienneté par édifice et/ou location, signifie la durée des services du salarié dans cet édifice et/ou location. Dans le cas d'un salarié ayant une ancienneté générale déjà acquise lors de son assignation à un édifice et/ou location, ce salarié pourra invoquer son ancienneté générale tant qu'il sera affecté à cet édifice et/ou location.
- 11.04 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 et/ou location concerné. Les mises à pied seront faites par ordre d'ancienneté d'édifice et/ou location, par classification.
- b) Un avis écrit de mise à pied sera donné au salarié visé, mais dans tous les cas, cet avis sera au moins d'une semaine. Une copie de l'avis sera envoyée à l'Union.

- c) Dans le cas de mise à pied dans un édifice et/ou location, le délégué syndical, s'il existe dans cet édifice et/ou location, et seulement dans le cas de mise à pied sélective, sera considéré comme ayant le plus d'ancienneté d'édifice et/ou location, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche.
- 11.05 Dans le cas d'un poste vacant ou nouvellement créé, requérant l'embauche par l'Employeur d'un nouveau salarié, 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 et/ou location, l'ancienneté à cet édifice et/ou location particulier des salariés sur la liste de rappel s'appliquera.
- 11.06 La liste de rappel est constituée des salariés ayant de l'ancienneté générale qui ont été mis à pied par l'Employeur. Cette liste indique également l'ancienneté d'édifice et/ou location de chaque salarié.
- 11.07 Perte d'ancienneté: Le travail est dit "continu" aussi longtemps qu'il n'est pas rompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- 1- séparation volontaire;
 - 2- congédiement pour juste cause;
 - 3- absence de travail pendant plus d'une journée ouvrable sans donner avis ou sans excuse jugée raisonnable, par son supérieur immédiat;
 - 4- défaut de retourner au travail dans les sept (7) jours suivant le rappel;
 - 5- lors du rappel, refus d'accepter une offre d'emploi dans une occupation régulière;
 - 6- absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant six (6) mois de calendrier;
 - 7- mise à pied excédant six (6) mois de calendrier.
- 11.08 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur, ne constituent pas une interruption de service.
- 11.09 Liste d'ancienneté: L'Employeur fournit à l'Union par courrier, au cours du mois de novembre de chaque année, la liste contenant, pour fins de mouvement de main d'oeuvre, le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le nombre de jours d'ancienneté, de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau, afin que les salariés en prennent connaissance.
- 11.10 La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, trente (30) jours après sa remise par l'Employeur à l'Union, à moins que l'Union ne fasse des représentations à l'Employeur pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi, et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste.
- 11.11 Lors d'une promotion, l'Employeur tiendra compte des facteurs suivants, dans l'ordre:
- a) ancienneté;
 - b) qualifications pour combler ce poste;
 - c) lorsque deux (2) ou plusieurs salariés ont des qualifications relativement égales, l'ancienneté prévaudra.

- 11.12 Si un salarié est assigné temporairement pour plus de huit (8) heures par journée de travail, à une fonction dont le salaire est plus élevé que celui de son emploi habituel, ce salarié sera rémunéré au salaire le plus élevé pour les heures travaillées.
- 11.13 Les salariés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- 11.14 Les salariés habituels ont priorité sur les salariés à temps partiel, pour effectuer le travail disponible.
- 11.15 Si l'Employeur a besoin des salariés habituels, il fera d'abord appel aux salariés à temps partiel, avant de puiser à l'extérieur.

ARTICLE XII

SALAIRE

- 12.01 Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire.
- Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû, si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable en espèces.
- 12.02 Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser seize (16) jours.
- Malgré le premier alinéa, l'Employeur peut payer un salarié dans le mois qui suit son entrée en fonction.
- 12.03 Le salarié doit recevoir son salaire en mains propres, sur les lieux du travail et pendant un jour ouvrable, sauf dans le cas où le paiement est fait par virement bancaire ou est expédié par la poste.
- Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié.
- 12.04 Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour d'absence autorisée par la présente convention, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.
- 12.05 L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier, les mentions suivantes:
- 1- le nom de l'employeur;
 - 2- les nom et prénom du salarié;
 - 3- l'identification de l'emploi du salarié;
 - 4- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 5- le nombre d'heures payées au taux normal;
 - 6- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 - 7- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
 - 8- le taux du salaire;
 - 9- le montant du salaire brut;
 - 10- la nature et le montant des déductions opérées;
 - 11- le montant du salaire net versé au salarié.

12.06 Pour chaque heure effectuée, le salarié touche la rémunération suivante:

| | |
|--------------------------------|--------------------|
| 1. <u>Salarié de Classe A.</u> | <u>1 juin 1982</u> |
| a) salarié habituel | 4.80 |
| b) salarié occasionnel | 4.70 |
| c) salarié à l'essai | 4.65 |

Officiers:

Les officiers, compris dans une unité de négociation, gagnent vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure de plus que le salarié habituel qu'ils ont sous leur charge.

ARTICLE XIII CONGES ANNUELS

- 13.01 La période de référence s'étend de la période écoulée depuis le 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, ou de l'année civile qui précède celle durant laquelle le salarié prend ses congés, lorsqu'une telle pratique est courante chez l'employeur ou qu'il en est ainsi convenu par convention collective.
- 13.02 Le salarié habituel à temps plein, qui le 1er mai justifie de moins de cinq (5) ans de services continus chez l'Employeur, reçoit un congé payé continu d'un jour par mois de service, sans que la durée exigible du congé n'excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 13.03 Le salarié habituel à temps plein, qui le 1er mai justifie de cinq (5) ans de services continus chez l'Employeur, reçoit un congé payé de trois (3) semaines dont au mois deux (2) semaines sont continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 13.04 Le salarié habituel à temps partiel qui le 1er mai justifie de moins de cinq (5) ans de services continus chez l'Employeur, reçoit uniquement une indemnité, laquelle est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

- 13.05 Le salarié habituel à temps partiel qui le 1er mai justifie de cinq (5) ans de services continus chez l'Employeur, reçoit uniquement une indemnité, laquelle est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 13.06 Le salarié occasionnel lors de la terminaison de son emploi, reçoit une indemnité, laquelle est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 13.07 Le salarié à l'essai possédant ce statut lors de la terminaison de son emploi, reçoit une indemnité laquelle est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période d'essai.
- 13.08 L'indemnité prévue aux articles 13.02 et 13.03, est payable au salarié avant son départ en vacances.
- 13.09 L'indemnité prévue aux articles 13.04 et 13.05 est payable dans les trente (30) jours de la fin de la période de référence.
- 13.10 L'indemnité prévue aux articles 13.06 et 13.07 est payable dans les trente (30) jours de la terminaison de l'emploi.
- 13.11 Le congé annuel est exigible dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- 13.12 Lorsque son contrat de travail est résilié, le salarié touche l'indemnité afférente au congé annuel acquis avant le 1er mai précédent, si elle ne lui a pas été versée, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

ARTICLE XIV JOURS CHOMES ET PAYES

- 14.01 Pour tout salarié, la Saint-Jean-Baptiste, est un jour férié, chômé et payé, conformément à la "Loi sur la fête nationale" (1978, chapitre 5).
- 14.02 Pour un salarié qui justifie de soixante (60) jours de services continus chez l'Employeur, le 1er janvier, le 25 décembre, la Fête du Travail, le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques, la Fête de Dollard ou la Fête de la Reine, sont des jours fériés, chômés et payés au salarié cédulé pour travailler ce jour-là et qui ne s'est pas absenté du travail sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.
- 14.03 En plus des jours fériés prévus aux articles 14.01 et 14.02, le salarié habituel à temps plein qui justifie de six (6) mois de services continus chez l'Employeur, a droit à un (1) jour chômé et payé, qu'il prend à une date déterminée par l'Employeur ou par le Gouvernement.

- 14.04 Lors d'un jour chômé et payé, le salarié touche une indemnité égale au salaire qu'il aurait normalement gagné ce jour-là.
- 14.05 Si un salarié doit travailler un jour férié et chômé, l'Employeur lui versera le taux horaire habituel ou lui accordera une journée de congé compensatoire devant être prise dans les trente (30) jours suivant ce jour.
- 14.06 Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés ou chômés, l'Employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 14.05 ou lui accorder un congé compensatoire devant être pris dans les trente (30) jours suivant ce jour.

ARTICLE XV

DUREE DE TRAVAIL

- 15.01 La durée de la semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures, sauf dans le cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.
- 15.02 Les heures effectuées en sus de la semaine normale de travail, constituent des heures supplémentaires.
- 15.03 Les heures supplémentaires entraînent une majoration de salaire de 50% à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.
- 15.04 L'Employeur s'engage à ne pas déplacer contre son gré, un salarié habituel à temps plein, assigné à un poste régulier, pendant ses heures normales de travail, pour accomplir une fonction à un poste autre que le sien, où il y a grève en cours.

ARTICLE XVI

REPOS ET CONGES DIVERS

- 16.01 Lors du décès de son conjoint, de son enfant, de sa mère, de son père, d'une soeur ou d'un frère, le salarié peut s'absenter durant quatre (4) jours ouvrables. Il ne subit aucune réduction de salaire pour le premier jour ouvrable, s'il s'agit d'un jour cédulé, sauf s'il coïncide avec un jour férié, chômé ou de congé annuel.
- 16.02 Lors du décès de son conjoint, de son enfant, de sa mère, ou de son père, le salarié habituel à temps plein ne subit aucune réduction de salaire pour les deuxième et troisième jours ouvrables d'un congé de trois (3) jours, débutant deux (2) jours avant le jour des funérailles, s'il s'agit de jours cédulés. Le présent article est sans effet à l'égard d'un jour ouvrable qui coïncide avec un jour de congé prévu au décret.
- 16.03 Le salarié habituel peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage; le salarié donnera un préavis d'une semaine à l'Employeur.
- 16.04 Le salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de son enfant ou pendant deux (2) jours, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Le salarié donnera un préavis d'une semaine à l'Employeur.
- 16.05 Le salarié bénéficie pour le repos d'une période de trente (30) minutes avec paie pour chaque période de six (6) heures de travail. Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.
- 16.06 Le salarié habituel à temps plein qui justifie de six (6) mois de services continus chez l'Employeur, acquiert progressivement un jour de congé accident-maladie avec paie, pour chaque mois de services, jusqu'à concurrence de trois (3) jours par périodes de douze (12) mois. Cette période de douze mois, débute le jour où il devient un salarié habituel à temps plein et se renouvelle de douze (12) mois en douze (12) mois par la suite.

- 16.07 Lorsqu'un salarié s'absente en congé accident-maladie, non couvert par la Loi des Accidents du Travail, la première journée de chaque congé n'est pas payable, mais le salarié ne subit aucune réduction de salaire pour les jours suivants.
- 16.08 Ces jours ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec un autre jour de congé prévu au décret.
- 16.09 L'Employeur a le droit d'exiger du salarié un certificat médical attestant sa maladie ou son accident.
- 16.10 Le salarié ne reçoit aucune compensation pour les jours de congé accident-maladie non utilisés et ces jours de congé ne sont pas cumulatifs avec ceux de l'année suivante.
- 16.11 Les congés mentionnés aux articles 16.01, 16.02, 16.03, 16.04 et 16.06 ne sont pas assimilés à des jours de travail avec fins de calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE XVII UNIFORMES

- 17.01 Lorsque le port d'un uniforme est obligatoire, aucune déduction ne doit être faite du salarié visé par la présente convention collective, pour l'achat de cet uniforme. L'Employeur fournit à ses frais l'uniforme, sauf les bas, les ceintures, les chaussures qu'il demande à ses salariés de porter.

ARTICLE XVIII MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique au salarié concerné un avis écrit donnant les précisions à ce sujet, avec copie à l'Union.
- 18.02 L'Employeur ou son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fonds toutes les circonstances se rattachant à chaque cas.

- 18.03 L'Employeur avise par écrit l'Union et si cette dernière le juge à propos, elle pourra demander une rencontre avec l'Employeur dans les trois (3) jours de cet avis.
- 18.04 Renvoi: Cette peine doit s'appliquer lorsqu'après enquête approfondie, la culpabilité du salarié en cause est établie et que l'Employeur est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline. Par contre, lors d'une infraction grave, le renvoi peut être immédiat.
- 18.05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne peut être utilisé aux fins de mesures disciplinaires, après une période de douze (12) mois.
- 18.06 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.
- 18.07 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 18.08 Tout rapport disciplinaire sur un salarié de l'unité de négociation, transmis par l'Employeur au Ministère de la Justice ou à tout autre organisme y découlant, doit être transmis à ce salarié et à l'Union, dans les plus courts délais, afin de leur permettre de faire les représentations qui s'imposent, s'il y a lieu.

ARTICLE XIX

FONCTIONS DE JURE OU TEMOINS

- 19.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, le salarié doit prévenir l'Employeur dès la réception de son assignation.

ARTICLE XX

TRANSFERT IMPOSE

- 20.01 Dans l'alternative où un client de l'Employeur refuserait les services d'un salarié couvert par la présente convention collective, l'Employeur se réserve le droit de le transférer à tout autre contrat où il y a un poste équivalent ouvert, ceci en respectant les termes de la présente convention collective.

ARTICLE XXI DISPOSITIONS DIVERSES

21.01 Avant la fin de sa dernière journée de travail de la semaine, le salarié habituel reçoit de son Employeur, son horaire de travail pour la semaine suivante.

21.02 Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de 3 heures consécutives a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel, sauf si la majoration pour les heures supplémentaires lui assure un montant supérieur.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de 3 heures à chaque présence.

Elle ne s'applique pas non plus, lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de 3 heures.

ARTICLE XXII DUREE

22.01 La présente convention collective de travail, ne prendra effet qu'à partir de la publication dans la Gazette Officielle du Québec, d'un décret à l'intention des personnes et Employeurs visés par le champ d'application de ce décret, jusqu'au 1er juin 1983. Les dispositions qui y sont contenues se prolongeront jusqu'à son renouvellement et/ou son abrogation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont
signé à *Montreal* ce *21* ième jour de *avril 1982*

PATROUILLE NATIONALE LTEE

Par: *Sauvé La Courte*

Par: _____

Par: _____

Par: _____

UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBEC

Par: *Manuel Durocher*

Par: *Serge Bouché (représentant)*

Par: *J. P. L.*

Par: _____