

07742-0

8989

C.A.E.	8989	NO.CONV.	77420
AFFIL.	7	NB.EMPL.	5
EMP.COUV.	18	ET.GEOG.	9716 90
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	Q22912002

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

07742-0

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 22912-02		
Date	Signature 83 03 14	Réception 83 04 05	Durée	Du 83 03 14	Au 85 09 07	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de service, local 298, F.T.Q. 1183, de la Canardière Québec, Qc, G1J 2C3 Att: M. Aimé Gohier, Prés.	<input type="checkbox"/> Déposant Conciergerie Vapro Inc. 625, boul. Laflièche Hauterive, Qc G5C 1C5 Att: M. Donat Jobin

Unité de négociation

Région	09-01	Activité	8989(10)	Affiliation	FTQ(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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Louise Plante</i>	83 04 08

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



AIMÉ GOHIER
Me LOUIS DUVAL
RÉAL W. LAFONTAINE
ANNETTE BOURQUE
JEAN-PAUL PANNETON
CLAIRE BOISSONNEAULT
JULIETTE LARIVIÈRE
GÉRARD LANGLOIS
WILFRID PERRON

Montréal, le 29 mars 1983.

Monsieur Robert Levac
Commissaire Général du Travail
MINISTÈRE DU TRAVAIL
425 St-Amable
Québec, Québec
G1R 4Z1

objet: L'Union des Employés de Service,
Local 298 - F.T.Q.

-vs-

CONCIERGERIE VAPRO INC.

Dossier : Q-22912-02
Accrédité: 24 janvier 1983
Salariés : 5

Monsieur,

Vous trouverez ci-joint pour dépôt, en cinq (5) exemplaires,
une convention collective intervenue entre les parties sus-
mentionnées, dûment signée en date du 14 mars 1983, et
expirant le 7 septembre 1985.

Nous vous remercions de votre collaboration, et demeurons,

Bien Vôtre,

Aimé Gohier,
Président

AG/cp

p.j.

'33 AVR -5 16 27

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CONCIERGERIE VAPRO INC.,
625 Boul. Laflèche,
Hauterive, Qué.

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part.

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canardière, Québec.

ci-après appelé: "L'UNION"

Partie de seconde part.

ARTICLE 1. INTERPRETATION

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- 1.01 "EMPLOYEUR": CONCIERGERIE VAPRO INC.,
625 Boul. Laflèche, Hauterive, G5C 1C5
- 1.02 "UNION": L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE, Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canardière, Québec G1J 2C3
- 1.03 "EMPLOYÉ": Tout salarié au sens du Code du Travail à l'emploi de l'Employeur.
- 1.04 "EMPLOYÉ PROBATIONNAIRE": Un employé qui exécute un travail assujéti à la présente convention, et qui n'a pas complété sa période d'essai, soit quarante (40) jours de travail au service de son Employeur.

Cet employé est assujéti à la présente convention, mais ne peut recourir à la procédure de grief, en cas de congédiement, et n'a droit aux bénéfices marginaux qu'après avoir complété sa période d'essai. Il ne peut, durant sa période d'essai, acquérir de l'ancienneté. Un employé probationnaire qui a été mis à pied, faute de travail, et qui est réembauché par l'Employeur moins de six (6) mois après sa mise-à-pied, peut comptabiliser les jours ainsi travaillés avant sa mise-à-pied dans le calcul de sa période d'essai de quarante (40) jours.

- 1.05 "EMPLOYÉ RÉGULIER": Un employé qui exécute un travail assujéti à la présente convention, et qui a complété sa période d'essai.
- 1.06 "EMPLOYÉ A TEMPS PARTIEL": Un employé qui exécute régulièrement un travail assujéti à la présente convention selon un horaire de travail hebdomadaire comportant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.

Un tel employé, s'il est un employé régulier, a droit à tous les bénéfices de la présente convention, ceux-ci étant cependant proportionnels à ses heures de travail.

ARTICLE 2. BUT

La présente convention collective de travail a pour but:

- 2.01 De promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et l'Union représentant les employés assujétiés à cette convention.
- 2.02 D'établir certaines règles régissant les relations entre lesdits employés et leurs conditions de travail.
- 2.03 De faciliter la solution des problèmes relevant de la juridiction de chacune des parties, lesquels problèmes pourraient survenir de temps à autre.

ARTICLE 2. BUT (Suite)

- 2.04 De promouvoir la sécurité et le bien-être des employés.
- 2.05 D'encourager le meilleur rendement de travail possible et la protection de l'équipement et de la propriété.
- 2.06 De favoriser le règlement prompt et équitable de toutes plaintes et différends pouvant survenir entre l'Employeur et l'Union, pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 3. RECONNAISSANCE

- 3.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier collectivement pour le compte de tous les employés, tel qu'énuméré dans le texte de l'accréditation, sauf ceux exclus par le Code du Travail.
- 3.02 Subordonnement aux termes de la présente convention collective, l'Union reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- 3.03 Aucune entente n'est valide si elle est contraire aux clauses de la présente convention, à moins d'avoir reçu l'approbation écrite de l'Union.

ARTICLE 4. DROITS ACQUIS

- 4.01 a) Les employés qui, à la date de la signature de la présente convention collective, jouissent de questions monétaires soit sous forme de prime, soit sous forme de transport, soit sous forme de dépréciation de machine ou sous forme de prime d'éloignement, doivent demeurer mais lorsqu'un nouvel employé sera engagé le patron et l'employé devront établir des questions monétaires ensemble dans les cas similaires.
- b) Il est bien entendu que tout contremaître ou toute personne des cadres ne pourra accomplir aucun travail fait par les employés couverts par l'unité d'accréditation sauf dans les cas d'urgence pourvu que çà n'a pas pour effet de réduire les heures des employés travaillant sur ce contrat, ni pour effet de licencier les employés.

ARTICLE 5. AFFICHAGE

- 5.01 L'Employeur consent à ce que l'Union affiche sur les tableaux d'affichage, là où il sera possible, ou autres méthodes de communication, les avis concernant ses élections, ses assemblées et ses activités syndicales ou sociales.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL

- 6.01 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 nouvel employé doit devenir et demeurer membre en règle de l'Union comme condition du maintien de son emploi, et doit payer

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL (Suite)

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.

- 6.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'attribution d'emploi, remplir la formule apparaissant à l'annexe "B" énonçant ses nom, prénom, adresse, code postal, numéro d'assurance-sociale, numéro de téléphone, catégorie, date de naissance, nom de l'Employeur, endroit de travail, date d'entrée et l'employé doit signer cette formule.

Il incombe à l'Employeur de transmettre sans délai, au bureau régional de l'Union, dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

- 6.03 Une ou plusieurs fois par mois, et pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur retient sur la rémunération qu'il paie à chaque employé, selon un mode à être déterminé entre l'Union et l'Employeur en tenant compte des processus administratifs de ce dernier, la cotisation syndicale fixée par l'Union.

Le quinzième (15^e.) jour du mois suivant celui de leur retention, l'Employeur remet au trésorier de l'Union, en les postant au siège social de cette dernière, à 1665 est rue Rachel, Montréal, H2J 2K6, les sommes ainsi retenues de même qu'un état détaillé précisant le nom des employés cotisés et la somme retenue à l'égard de chacun d'eux.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale du présent paragraphe.

- 6.04 Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, de vacances ou d'accident de travail, l'Employeur ne peut faire sur la rémunération qu'il lui paie aucune retenue en application du paragraphe 6.03.

Cependant, dès le retour au travail de cet employé, l'Employeur conformément au mode déterminé à cet effet en vertu du paragraphe 6.03, doit recommencer à retenir les sommes à être remises à son égard à l'Union et retenir l'équivalent des sommes non perçues pendant la période d'absence de l'employé.

- 6.05 L'Employeur remet à l'Union dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la date de la signature de la convention collective une liste de tous les employés visés par l'accréditation ainsi qu'une liste de rappel pour tous les employés étant sur la liste de rappel. Ces listes comprennent les renseignements suivants: le nom, l'adresse, la date d'entrée, la classification, le salaire, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, le code postal et la banque de congé de maladie (ancienne et nouvelle).

- 6.06 L'Union convient de faire connaître par écrit, à l'Employeur, les noms des officiers élus, et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de l'Employeur.

- 6.07 L'Employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale ou l'équivalent sur le T4 et TP4 de chaque salarié.

ARTICLE 7. LIBERTE D'ACTION

- 7.01 a) A la demande de l'Union, la compagnie ayant à son emploi moins de cent (100) employés syndiqués, accordera sans solde, une demi-journée (½) de congé par mois à un employé délégué de l'Union et une compagnie ayant plus de cent (100) employés syndiqués accordera sans solde une (1) journée par mois à un employé syndiqué délégué de l'Union afin que cette personne reçoive les différends (griefs) ou tout autre problème concernant la convention collective.
- b) Ces représentants de l'Union peuvent rencontrer l'Employeur, sur rendez-vous, durant les heures de travail.
- 7.02 Un employé qui se porte candidat à une fonction publique, après un préavis de sept (7) jours à l'Employeur, peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article, n'affectera pas le statut d'un employé, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.
- 7.03 L'Employeur accepte de faire les démarches auprès d'un propriétaire (client) pour que celui-ci mette à la disposition de l'Union un local, à la condition que les dispositions matérielles le permettent.
- 7.04 Les délégués ne quitteront pas leur travail régulier sans avoir obtenu la permission au préalable, de leur supérieur immédiat.
- 7.05 JURE OU TMOIN: L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit accorder la différence entre le montant perçu de la cour et son salaire normal de la journée.

ARTICLE 8. ANCIENNETE

- 8.01 L'employé à compter de son quarante-et-unième (41e) jour de travail au service de son Employeur, tel que comptabilisé conformément au paragraphe 1.04, possède à ce jour, un crédit de quarante-et-un (41) jours d'ancienneté.
- 8.02 a) L'ancienneté est déterminée en années, mois et jours de service chez l'Employeur.
- b) Dans le cas où des employés sont entrés au service de l'Employeur le même jour, les heures détermineront l'ancienneté.
- 8.03 Sous réserve des dispositions de la présente convention, un Employeur qui obtient un nouveau contrat devra considérer dans la mesure du possible pour les postes disponibles, les employés qui travaillaient sur ce contrat.
- Cependant, pour être considérés, ces employés devront faire connaître par écrit leur désir de travailler pour le nouvel employeur sur ce contrat.
- Il est bien entendu que la compagnie pourra garder le nombre d'employés dont elle a besoin.
- Il est bien entendu que ces employés sont assujettis aux articles 1.04 et 11.01 de cette convention.


ARTICLE 8. ANCIENNETE (Suite)

- 8.04
- a) Les officiers de l'Union, soit le président, le vice-président, le secrétaire-correspondant, pour la durée de leur mandat (officiers de l'Union) sont reconnus comme les employés avant le plus d'ancienneté auprès de la compagnie. Au moment de la terminaison de leur mandat, s'ils ne sont pas réélus, ils retourneront à l'ancienneté qu'ils avaient avant leur mandat, tout en ajoutant l'ancienneté accumulée pendant leur mandat. Ces officiers sont sujets à la constitution de l'union et doivent appartenir à l'Union depuis au moins un (1) an.
 - b) En ce qui concerne les capitaines d'union, ils sont reconnus comme ayant le plus d'ancienneté parmi les employés affectés à un même contrat. Il est bien entendu qu'après la terminaison de leur mandat (capitaines d'union) s'ils ne sont pas réélus, ils retourneront à l'ancienneté qu'ils avaient avant leur mandat, tout en ajoutant l'ancienneté accumulée pendant leur mandat. Ces capitaines d'union sont sujets à la constitution de l'union et doivent appartenir à l'Union depuis au moins un (1) an, à l'exception que sur ce contrat s'il n'y a pas personne qui a au moins un (1) an comme membre de l'union ce sera un employé élu parmi ce groupe.
 - c) Cette ancienneté préférentielle s'applique seulement dans les cas de mise-à-pied.

ARTICLE 9. PERTE D'ANCIENNETE

- 9.01 Un employé perd complètement ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte son emploi;
 - b) s'il est démis de ses fonctions pour cause et non réinstallé;
 - c) s'il est absent pour cause de maladie durant plus de douze (12) mois, à moins que ce ne soit une maladie industrielle ou un accident de travail;
 - d) s'il est promu à un emploi non assujetti à la présente convention collective et qu'il déclare, après vingt (20) jours de travail à l'essai dans ce nouvel emploi, dans un écrit dont l'Employeur remet copie à l'Union, accepter cette promotion;
 - e) après une mise-à-pied dépassant huit (8) mois;
 - f) si après une mise-à-pied il ne se présente pas au travail dans les quarante-huit (48) heures après avoir été dument rappelé par lettre recommandée ou certifiée à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 10. MISE A PIED

- 10.01 Lorsque des mises-à-pied doivent être faites, l'Employeur détermine le nombre d'emplois à abolir. Lesdites mises-à-pied sont faites dans l'ordre inverse de l'ancienneté, tous les facteurs étant égaux.
- 

ARTICLE 10. MISE A PIED (Suite)

- 10.02 Advenant des mises-à-pied, faute de travail, le dernier employé embauché est le premier mis à pied. Lors du réembauchage, le dernier employé mis à pied est le premier réembauché, et ainsi de suite, mais seulement si l'employé concerné possède les qualifications requises pour occuper le poste vacant et pourvu que l'employé concerné se présente au travail dans les quarante-huit (48) heures de son rappel signifié par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue.
- 10.03 a) A l'occasion de la perte d'un contrat ou d'une réduction de personnel sur un contrat, l'employé aura droit de déplacer l'employé d'un autre contrat faisant le même nombre d'heures que lui et ayant le moins d'ancienneté dans cette catégorie. Ex: 8 heures- le poste du dernier entré faisant 8 heures. 6 heures- le poste du dernier entré faisant 6 heures.
- b) L'employé déplacé, suivant cet article, devra récupérer la position du dernier entré pour la compagnie.
- c) Deux (2) employés peuvent, par entente mutuelle, échanger leurs heures de travail, ou de contrat, avec l'approbation de la compagnie et référence à l'article 3.03

10.04

PREAVIS:

Malgré l'article 1668 du Code civil sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans et plus de service continu.

Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner un préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

ARTICLE 11. POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE

- 11.01 1. Dans le cas d'un poste régulier et permanent, vacant ou nouvellement créé, l'Employeur avant d'embaucher une personne sur la liste de rappel, ou qui n'est pas à son emploi, devra offrir le poste à l'employé qui répond à la condition suivante:
- a) l'employé qui a fait connaître son désir par écrit à l'Employeur et à l'Union de changer de poste en précisant la nature du changement désiré.
2. Pour être choisi, l'employé devra dans tous les cas, posséder les qualifications pour remplir le poste disponible et l'ancienneté ne sera un facteur déterminant qu'entre deux (2) candidats également compétents.

ARTICLE 11. POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE (Suite)

3. Si le poste du candidat choisi doit être rempli par l'Employeur, ce poste ne sera pas soumis à nouveau à la présente clause.
4. Une formule spéciale pourra être mise à la disposition des employés après entente entre l'Employeur et l'Union, afin de faciliter l'application du présent article.

ARTICLE 12. PROMOTION

- 12.01 Sous l'expression "Promotion" les parties entendent un poste de grade couvert par la présente convention, et comportant une rémunération plus élevée, mais aucunement un déplacement sur un même rang d'occupation.
- 12.02 Dans les cas de promotion, concernant les postes couverts par la présente convention, l'ancienneté prévaudra à moins que l'employé ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13. TRANSFERT

- 13.01 Si un employé est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, cet employé est payé au taux de salaire le plus élevé pour ces heures travaillées dans cette fonction.
- 13.02 S'il devient nécessaire de transférer temporairement un employé de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire de l'employé est payé.
- 13.03 Advenant le cas cependant où un employé est transféré à une classification moins payée, de préférence à une mise-à-pied, faute de travail, ledit employé est rémunéré au taux de salaire de l'emploi temporaire auquel il est transféré temporairement.

ARTICLE 14. PERIODES DE REPOS

- 14.01 Un employé qui effectue au moins quatre (4) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

Un employé qui effectue au moins sept (7) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos supplémentaire de même durée avec paie.

ARTICLE 15. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

- 15.01 Définition du grief: désaccord, mésentente ou litige relevant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective ou de l'une de ses clauses.
- 15.02 S'il survient un grief, les parties conviennent qu'elles le régleront selon la procédure suivante:

ARTICLE 15. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF (Suite)

Première étape: (représentant désigné par l'Employeur)

par écrit, au représentant désigné par l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement donnant lieu au grief. 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. Le représentant doit remettre au délégué syndical ou à l'agent d'affaires, sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief. L'Employeur avisera l'Union du nom de son représentant et de tout changement.

Deuxième étape: Au représentant de la direction

L'Union devra soumettre le grief par écrit, au représentant de la direction dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la réponse du représentant ou de l'expiration du délai pour réponse. L'agent d'affaires et le représentant de la direction auront dix (10) jours ouvrables pour en arriver à un règlement du grief. Si la réponse du représentant de la direction n'est pas jugée satisfaisante ou à défaut d'une telle réponse, alors:

Troisième étape: Arbitrage

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

- 15.03 S'il survient un grief de groupe, l'Union par l'entremise du représentant soumettra le grief directement à la deuxième étape.
- 15.04 Le grief est entendu par un arbitre unique choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant l'avis d'arbitrage donné par l'une des parties.
- 15.05 A défaut d'entente l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer d'office le président (arbitre) à même la liste fournie par le Conseil consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 15.06 Une copie de la demande de nomination d'arbitre faite au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre doit être remise en main propre à l'Employeur ou envoyée par courrier certifié.

ARTICLE 16. ARBITRAGE

- 16.01 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 16.02 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction de décider ou d'ordonner la réintégration d'un employé, dans ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur, non supérieure aux conditions de la convention collective.

ARTICLE 16. ARBITRAGE (Suite)

- 16.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par la partie qui perd le grief.
- 16.04 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les plus brefs délais; elle est exécutoire et lie les parties.
- 16.05 Tout délai relatif à la procédure de griefs ou à l'arbitrage peut être extensionné par une entente écrite entre les parties.

ARTICLE 17. MESURE DISCIPLINAIRE

- 17.01 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas le service continu d'un employé tant et aussi longtemps que la décision de l'arbitrage n'est pas appliquée.
- 17.02 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire l'Employeur prend les sanctions qu'il juge à propos; cependant, tout employé qui est l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, selon la procédure établie à l'article 15.
- 17.03 Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier de l'employé concerné après six (6) mois de la date à laquelle a été formulée ladite mesure disciplinaire, à moins d'un cas d'ébriété, voie de fait ou vol, la période sera de douze (12) mois.

ARTICLE 18. CONGE D'ETUDES

- 18.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde, pour fins de perfectionnement professionnel aux conditions suivantes:
- a) les études poursuivies devront être dans le domaine du choix de l'employé;
 - b) la demande de congé doit être faite par écrit, et elle doit exposer la nature des études projetées;
 - c) un tel congé ne doit pas excéder six (6) mois, à moins d'entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 19. REPRESENTANT D'ATELIER

- 19.01 Les fonctions du représentant d'atelier sont de recevoir les plaintes et griefs et de les soumettre à l'Union en accord avec l'article concerné de la présente convention.
- 19.02 L'Employeur est avisé par écrit du nom du représentant d'atelier et de tout changement qui pourrait survenir.

ARTICLE 20. CONGE DE MATERNITE

La Commission du salaire minimum en exécution de la Loi du Salaire minimum (S.R. 1964, chapitre 144 et amendements.)

Ordonne et décrète ce qui suit:

Section I
INTERPRETATION

ARTICLE 1. Dans la présente ordonnance, on entend par:

- a) "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
- b) "congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par la présente ordonnance;
- c) "naissance": la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.

Section 2
CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2. La présente ordonnance s'applique à toutes les salariées visées par la Loi du salaire minimum et à leurs employeurs.

Section 3
CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

ARTICLE 3. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du préavis prévu à la section 4, et être à l'emploi de cet employeur le jour précédant ce préavis.

ARTICLE 4. Pour les fins de l'article 3, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

Section 4
PREAVIS

ARTICLE 5. La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 3 semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

ARTICLE 6. Le préavis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

Section 5
DUREE DU CONGE

- ARTICLE 7. Sous réserve des articles 12 et 13, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.
- Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- ARTICLE 8. Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.
- Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.
- ARTICLE 9. Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.
- La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de 8 jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.
- ARTICLE 10. A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour la naissance, 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 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.
- ARTICLE 11. Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt du travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 7 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance.
- ARTICLE 12. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.
- ARTICLE 13. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.
- ARTICLE 14. 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 4 semaines.

Section 6

- ARTICLE 15. Sauf dans le cas des articles 12 et 13, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4^{ième} semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 16.
- ARTICLE 16. La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.
- A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à l'article 15, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.
- ARTICLE 17. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- ARTICLE 18. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- ARTICLE 19. 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.
- ARTICLE 20. 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, dont l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.
- ARTICLE 21. 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.
- ARTICLE 22. 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.
- ARTICLE 23. La présente ordonnance 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.

Section 7 DISPOSITIONS FINALES

- ARTICLE 24. Lorsque l'entreprise appartenant à l'employeur a été l'objet d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle autrement que par vente en justice pendant la durée d'un congé prévu à la présente ordonnance, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.
- ARTICLE 25. La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa publication à la Gazette officielle du Québec et de la publication d'un avis qu'elle a été approuvée par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Fait à Québec, le 7 novembre 1978.

ARTICLE 21. CONGES SPECIAUX

- 21.01 Un employé peut, à l'occasion du décès de son conjoint avec qui il (elle) vit ou de la personne vivant comme époux (se) sous le même toit depuis un (1) an, de son enfant vivant sous le même toit, s'absenter sans perte de salaire, pour cinq (5) jours à compter de la date du décès.
- 21.02 a) Dans le cas du décès de son père, sa mère, son enfant ne vivant pas sous le même toit, le salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pour au plus quatre (4) jours à compter de la date du décès au lendemain du jour des funérailles inclusivement.
- b) Dans le cas du décès de son frère, sa soeur, le salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pour au plus trois (3) jours à compter de la date du décès au jour des funérailles inclusivement.
- c) Dans le cas du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son beau-père, sa belle-mère, son gendre, sa brue, il a droit de s'absenter sans perte de salaire, le jour des funérailles à la condition qu'il y assiste.
- 21.03 Un employé a droit de s'absenter pour une durée d'une (1) journée sans perte de salaire, lors de l'adoption ou de la naissance d'un enfant. S'il ne s'est pas absenté lors de l'adoption ou de la naissance de cet enfant, il peut le faire lors de son baptême.
- 21.04 Un employé qui s'absente conformément à l'un des paragraphes précédents reçoit à titre de salaire, le montant qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, incluant les primes auxquelles il aurait eu droit, s'il avait été présent au travail et avait travaillé le nombre d'heures de travail qui lui sont habituellement programmées pour cette période d'absence, durant sa semaine normale de travail. Il ne peut, pour cette période d'absence, recevoir le taux de rémunération prévu pour le travail exécuté en temps supplémentaire.
- 21.05 L'employé, à l'occasion de son propre mariage, a droit à cinq (5) jours de congé chômés et payés, à même ses gains en réserve soit vacances, congés de maladie.

ARTICLE 22. JOURS FERIÉS CHOMÉS ET PAYÉS

- 22.01 Tout employé bénéficie annuellement de onze (11) jours de fêtes chômés et payés dans les cas suivants:
1. Le Jour de l'An
 2. Le 31 décembre ou le 2 janvier
 3. Le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques
 4. La fête de Dollard
 5. La fête nationale du Québec
 6. La Confédération
 7. La fête du Travail
 8. L'Action de Grâce
 9. Noël
 10. Le 24 ou le 26 décembre

ARTICLE 22. JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS (Suite)

11. A la discrétion de l'Employeur entre le 22 décembre et le 5 janvier.

Et toute fête décrétée par les gouvernements provincial, fédéral et municipal qui doit être payée.

- 22.02 Tous ces congés peuvent être changés par entente mutuelle, laquelle doit être envoyée à l'Union.
- 22.03 Pour avoir droit à la paie de ces jours de fêtes, un employé doit avoir acquis de l'ancienneté et doit avoir travaillé ou être disponible pour travailler les jours ouvrables précédant et suivant immédiatement ce jour de fête sauf dans les cas où il:
- a) a obtenu à l'avance la permission de s'absenter;
 - b) a été mis à pied le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement la fête;
 - c) est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de moins de sept (7) jours et est payé pour ces jours. En ce cas, l'employé doit produire un certificat médical sur demande de l'Employeur.
- 22.04 S'il advient que l'Employeur ne puisse accorder un jour de fête le jour même de cette date ou durant les quatre (4) semaines précédant ou suivant immédiatement ce jour de fête, il paie à l'employé qui doit travailler durant ce jour de fête le temps travaillé au taux et demi (150%) du salaire horaire de cet employé, plus en compensation de la perte de ce jour de travail, une journée de travail au taux du salaire horaire de cet employé.
- 22.05 A l'occasion d'une fête chômée, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, pour fins de calcul du temps supplémentaire.
- 22.06 Si l'un de ces jours de fêtes tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, non ouvrable, les employés ne perdent pas ce jour de fête et reçoivent en compensation, une journée additionnelle.
- 22.07 Lorsqu'un employé s'est engagé à travailler à l'occasion d'un jour férié et chômé, et qu'il ne se présente pas au travail ce jour-là, il perd son droit à la fête, à toute rémunération pour ce jour férié et à l'application en son cas des paragraphes 22.05 et 22.06 à moins qu'il en avertisse son Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance à moins d'impossibilité de le faire pour raison valable.

ARTICLE 23. VACANCES ANNUELLES

- 23.01 Les vacances annuelles payées sont accordées à chaque employé comme un droit acquis.
- 23.02 La période des vacances allouée par l'Employeur s'établit sur une période de douze (12) mois, commençant le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente. Cette période sert à déterminer le calcul des vacances payées.
- 23.03 Un employé qui a moins de douze (12) mois de service à l'emploi de son Employeur a droit à un (1) jour de vacances pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) semaines normales de travail.
- 23.04 Un employé qui a un (1) an de service à l'emploi de son Employeur a droit à deux (2) semaines de vacances.
- 23.05 Un employé qui a cinq (5) ans de service à l'emploi de son Employeur a droit à trois (3) semaines de vacances.
- 23.06 Un employé qui a douze (12) ans de service à l'emploi de son Employeur a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 23.07 La paie de vacances est versée à un employé au moyen d'un chèque séparé ou par dépôt bancaire trois (3) jours avant son départ en vacances.
- 23.08 Tout jour férié et chômé survenant pendant les jours de vacances d'un employé est porté à l'actif de cet employé s'il avait pu, n'étant pas en vacances, bénéficier de ce jour férié et chômé.
- Cet employé reçoit alors le crédit d'un jour supplémentaire de vacances ou le paiement d'une journée de travail à son taux de salaire horaire.
- 23.09 Lorsqu'un employé quitte le service de son Employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.
- 23.10 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre, à moins d'entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 24. ORDRE DES DEPARTS EN VACANCES

- 24.01 La période de vacances est établie entre le 1er juin et le 30 septembre, sauf lorsque convenu mutuellement.
- 24.02 Chaque année, entre le 1er avril et le 15 avril, l'employé doit aviser son Employeur de la période durant laquelle il désire utiliser ses jours de vacances.
- 24.03 L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le 1er mai de chaque année.
- 24.04 L'ordre des départs en vacances s'établit d'après l'ancienneté, en autant qu'ils n'affectent pas l'exécution des travaux.

ARTICLE 25. ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 25.01 a) Des absences sans perte de salaire sont accordées aux membres du Comité exécutif pour négociation et conciliation de la convention collective avec l'Employeur ou la Corporation, dans le cas où ceci a lieu sur les heures normales de travail des officiers concernés. Il ne doit pas y avoir plus d'une (1) absence par Employeur.
- b) Des absences sans salaire sont accordées pour un maximum de dix (10) jours par année, aux membres de l'exécutif de l'Union dument mandatés afin de leur permettre d'assister aux réunions et aux conférences de l'Union ou lorsque les affaires de l'Union nécessitent leur présence, à la condition toutefois qu'il n'y ait pas plus d'une absence par Employeur.
- 25.02 L'Union doit, au moins dix (10) jours à l'avance, présenter par écrit à l'Employeur concerné, une demande à cet effet.
- 25.03 L'absence prévue au paragraphe 25.01 ne constitue pas un bris de service pour fins de calcul de l'ancienneté lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

ARTICLE 26. CONGES DE MALADIE

- 26.01 a) Tous les employés réguliers ont droit mensuellement à un demi-jour (1/2) ouvrable pour perte de temps en cas de maladie.
- b) Ce crédit mensuel d'un demi-jour (1/2) ouvrable d'absence pour maladie est cumulatif jusqu'à un total de douze (12) jours ouvrables.
- L'excédent de douze (12) jours en congé de maladie comptabilisé au 30 novembre de chaque année est payable au taux courant entre Noël et le Jour de l'An.
- c) L'employé qui quitte la compagnie et qui a plus de six (6) mois de service à son départ doit recevoir tous les congés ainsi accumulés dans cette banque au taux courant.
- 26.02 Le congé de maladie avec paie ne s'applique pas à la première (1e) journée d'absence pour cause de maladie sauf lorsque l'absence dure au moins cinq (5) jours et/ou que l'employé est hospitalisé pendant ce congé de maladie. Dans ces cas, il est payé à partir de la première (1e) journée.

ARTICLE 26. CONGE DE MALADIE (Suite)

- 26.03 L'employé doit aviser son Employeur de sa maladie dès la première (1ère) journée de sa maladie. L'Employeur a le droit d'exiger un certificat médical pour une absence de plus de trois (3) jours consécutifs attestant sa maladie avant d'effectuer le paiement.

ARTICLE 27. REPAS

- 27.01 L'Employeur convient de demander au propriétaire de mettre à la disposition des employés, si possible, un endroit convenable et propre pour prendre leurs repas et une armoire fermée à clef.
- 27.02 La période de temps allouée à l'employé pour prendre son repas sera d'une (1) heure maximum.

ARTICLE 28. PAIEMENT DE SALAIRE

- 28.01 Le salaire est payé en entier, en espèces, par dépôt bancaire ou par chèque payable au pair, autant que possible le mercredi et le plus tard le jeudi de toutes les deux (2) semaines ou de chaque semaine, selon la pratique existante chez l'Employeur.

28.02 BULLETIN DE PAIE:

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

le nom de l'Employeur;
les nom et prénom du salarié;
l'identification de l'emploi du salarié;
la date du paiement et la période de travail qui correspond au salaire;
le nombre d'heures payées au taux normal;
le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
la nature et le paiement des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
le taux de salaire;
le montant du salaire brut;
la nature et le montant des déductions opérées;
le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 29. ACCIDENT DE TRAVAIL

- 29.01 L'Employeur s'engage à régir ses employés selon les dispositions de la Commission des Accidents du Travail du Québec.
- 29.02 L'Employeur et l'Union forment un comité (prévention) santé et sécurité. La partie syndicale se compose de deux (2) personnes membres du Comité exécutif de l'Union concernée et un nombre égal de la partie patronale. Les parties se rencontreront à la demande de l'une ou de l'autre des parties. Si ces rencontres sont durant les heures de travail, il n'y aura pas de perte de salaire.

ARTICLE 30. UNIFORMES

- 30.01 Lorsqu'un employé est requis par l'Employeur de porter un uniforme ou un article spécial de vêtement, ceux-ci sont fournis en nombre suffisant par l'Employeur.
- 30.02 Lorsqu'un employé quitte le service de l'Employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou tout article spécial de vêtement qui lui aura été fourni.
- 30.03 En ce qui concerne les articles d'uniformes additionnels, ce sera négocié localement avec chaque Employeur.

ARTICLE 31. HEURES DE TRAVAIL

- 31.01 La semaine normale ou régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives par jour, excluant le temps du repas.
- 31.02 Ces jours de travail pour la durée définie ci-haut, peuvent inclure n'importe lequel des sept (7) jours de la semaine, selon les besoins du service, l'Employeur faisant toutefois tout en son possible pour confiner la semaine de travail du lundi au vendredi inclusivement.
- 31.03 Lorsque douze (12) heures de service continues sont requises, l'employé est payé pour le temps de son repas.
- 31.04 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier du dimanche 00:01 heure au samedi 24:00 heures.
- 31.05 Tout employé a droit à deux (2) jours complets de repos par semaine, chacun de ces jours signifiant une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- L'employé peut, si possible, utiliser ces deux (2) jours de façon continue.

ARTICLE 32. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 32.01 Tout travail exécuté par un employé à la demande de son Employeur, au-delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme exécuté en temps supplémentaire et rémunéré comme tel.
- 32.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire horaire de l'employé concerné, pour toutes les heures effectuées en dehors de sa semaine régulière de travail.
- 32.03 Les heures de travail supplémentaires à être effectuées sont réparties aussi équitablement que possible, entre les employés affectés à la tâche ou à la fonction sur laquelle le surtemps est requis.
- 32.04 Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail. S'il refuse, l'Employeur le répartit aux autres employés aptes à faire ce travail.
- 32.05 Aucun Employeur ne peut obliger un employé à faire des heures supplémentaires.

ARTICLE 33. RAPPEL AU TRAVAIL

- 33.01 Dans le cas de rappel au travail, l'employé a le droit d'être rémunéré pour les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.
- 33.02 Tout employé appelé au travail et qui n'a pas été avisé la veille qu'on n'avait pas besoin de ses services, doit recevoir une indemnité égale à trois (3) heures au taux normal pour ledit appel.

ARTICLE 34. ANNEXES

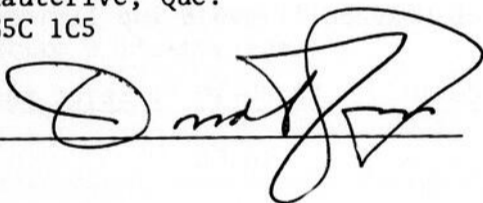
- 34.01 Les annexes "A" et "B" de la présente convention font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 35. DUREE ET RENOUVELLEMENT

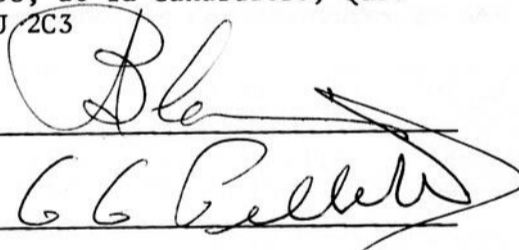
- 35.01 La présente convention entre en vigueur à compter du .14ième.jour....
...de.mars.1983..... et le demeurera jusqu'au ...7ième.jour.de.....
.septembre.1985..... inclusivement.
- 35.02 Si l'une ou l'autre des parties désire, à l'expiration de cette convention collective en négocier une nouvelle ou y apporter des amendements, elle doit, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, en donner avis écrit à l'autre partie en lui indiquant, en même temps, les modifications qu'elle désire lui apporter.
- 35.03 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature de celle-ci, les dispositions de la présente convention s'appliquent.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE ce 14^e jour deMARS..... 1983.

CONCIERGERIE VAPRO INC.,
625 Boul. Laflèche,
Hauterive, Qué.
G5C 1C5



L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canadière, Qué.
G1J 2C3



A N N E X E " A "

Catégorie "A":

Employé affecté à des travaux lourds d'entretien ménager tels que le lavage des murs, des plafonds, et des fixtures électriques, le décapage, lavage et traitement des planchers, enlèvement des ordures, lavage des vitres, époussetage des endroits non accessibles du plancher.

<u>Taux horaire:</u>	<u>01-08-82</u>	<u>01-08-83</u>	<u>01-08-84</u>	<u>01-08-85</u>
	\$7.11	à partir du 1er août 1983 les taux applicables sont ceux négociés par la Corporation des Entrepreneurs en Entretien Ménager, région de Québec, le jour de son application.	taux négociés par la Corp.	taux négociés par la Corp.

Catégorie "B":

Employé préposé aux travaux légers d'entretien ménager, tels que le vidage et le nettoyage des cendriers et panier à papiers, le balayage des planchers avec balai, vadrouille ou aspirateur et les travaux à la portée de la main, tels que l'époussetage, le lavage des fixtures et des taches sur les murs, les planchers, les cloisons vitrées, et l'entretien des salles de toilettes, sauf le lavage du plancher.

<u>Taux horaire:</u>	<u>01-08-82</u>	<u>01-08-83</u>	<u>01-08-84</u>	<u>01-08-85</u>
	\$6.71	à partir du 1er août 1983 les taux applicables sont ceux négociés par la Corporation des Entrepreneurs en Entretien Ménager, région de Québec, le jour de son application.	taux négociés par la Corp.	taux négociés par la Corp.

Catégorie "C":

Laveurs de vitres et de surfaces extérieures des édifices, communément appelés "laveurs sur échafauds" que sa fonction oblige à travailler en hauteur dans un appareil qui élève l'individu du sol ou qui est retenu par des ceintures de sécurité à l'extérieur.

<u>Taux horaire:</u>	<u>01-08-82</u>	<u>01-08-83</u>	<u>01-08-84</u>	<u>01-08-85</u>
	\$7.61	à partir du 1er août 1983 les taux applicables sont ceux négociés par la Corporation des Entrepreneurs en Entretien Ménager, région de Québec, le jour de son application.	taux négociés par la Corp.	taux négociés par la Corp.

Chef d'équipe: Personne qui, tout en exécutant des travaux d'entretien, voit à l'entraînement et la surveillance d'au moins trois (3) employés.

Prime horaire du chef d'équipe: 0.50 en sus du taux de sa catégorie, pour la durée de la convention.

A N N E X E " B "

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 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 de transmettre sans délai, au bureau régional de l'Union, 1183 de la Canardière, Québec, G1J 2C3 dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

TRANSPORT:

A la demande de l'Employeur, l'employé est libre d'accepter ou de refuser d'utiliser sa voiture pour se transporter, transporter des employés ou du matériel. Si un Employeur demande à un employé d'utiliser sa voiture, il doit le dédommager dans une entente mutuelle entre eux.

MEMOIRE D'ENTENTE.

ENTENTE INTERVENUE ENTRE: CONCIERGERIE VAPRO INC.,
625 Boul. Laflèche,
Hauterive, Qué.
G5C 1C5

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canardière, Québec.
G1J 2C3

Tel que négocié à la dernière convention collective avec la Corporation des Entrepreneurs en Entretien Ménager de la Région de Québec, il est entendu que les plans d'assurance soit: assurance-salaire et assurance-groupe de \$0.08 l'heure sont payés par la partie patronale.

Exemple: Catégorie "A": \$7.03 plus 0.08 \$7.11

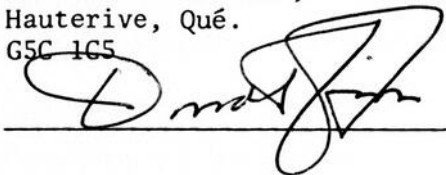
et c'est la même chose pour toutes les autres classifications.

Ce montant est remis à: Plan d'assurance, Employés d'Entretien Ménager, Section de Québec, 1185, de la Canardière, Québec G1J 2C3.

Il est bien entendu que l'administration de ces deux plans d'assurance est l'entière responsabilité du Comité d'administration de l'assurance et aucune réclamation ne peut être faite à la Corporation ou à la compagnie.

ET LES PARTIES ONT SIGNE DE BONNE FOI ce 14 jour de MARS 1983.

CONCIERGERIE VAPRO INC.,
625 Boul. Laflèche,
Hauterive, Qué.
G5C 1C5



L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canardière, Québec.
G1J 2C3

