



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

*2ème dépôt*  
**DÉPÔT**

03209-4  
Dépôt N°: 84 05 053

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-10702-02</b>
<b>Date</b>	Signature <b>83-12-23</b>	Reception <b>84-04-17</b>	Durée	Du <b>83-12-23</b>	Au <b>85-12-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>2</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Service local</b> <b>298 F.T.Q.</b> <b>Att: M. Aimé Gohier, prés.</b> <b>1665 est, rue Rachel</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2J 2K6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Corporation D'Habitation</b> <b>Jeanne-Mance</b> <b>200 Est, rue Ontario</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2X 1H3</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>8813 (10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

**Remarques**

**- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au Ministère pour ce dossier.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-05-11</b>

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

'84 APR 17 10:02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

1984  
MONTREAL  
MESSENGER

L'UNION DES EMPLOYES  
DE SERVICE

LOCAL 298, (F.T.Q.)

ci-après appelée "l'Union"

et

LA CORPORATION D'HABITATIONS JEANNE-MANCE  
(Employés de bureau)  
200 est, rue Ontario,  
Montréal, Québec.

ci-après appelée "l'Employeur"

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3	DROITS A LA DIRECTION	1
4	DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"	2
5	SECURITE ET RETENUE SYNDICALE	2
6	REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITE SYNDICALE	3
7	ANCIENNETE	4
8	GRIEFS	8
9	VACANCES ANNUELLES PAYEES	10
10	DATE DES VACANCES	12
11	JOURS DE FETES PAYES	12
12	HEURES DE TRAVAIL	14
13	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14
14	CONGES SPECIAUX	15
15	ACCIDENT DE TRAVAIL	16
16	SALAIRES	16
17	ASSURANCE COLLECTIVE	16
18	CONGES-MALADIE	17
19	CONGES DE MATERNITE	19

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
20	DUREE DE LA CONVENTION	21
	ANNEXE "A" - SALAIRES	23
	ANNEXE "B" - SOMMAIRE DES BENEFICES	24
	ANNEXE "C" - BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES AU 31 DECEMBRE 1982	26
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA MODIFICA- TION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.	
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA FUSION DES UNITES DE NEGOCIATION.	

ARTICLE 1 - BUT

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

Ce certificat se lit comme suit:

"Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail à l'exception de l'administrateur, du chef comptable ainsi que de la secrétaire de direction".

ARTICLE 3 - DROITS A LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 - DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"

- 4.01 Le terme "employé" ou "employée" dans la présente convention signifie toute personne embauchée et couverte par l'unité d'accréditation.
- 4.02 Le terme "employé(e)" à l'essai" signifie toute personne qui n'a pas complété la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours.
- L'employé(e) à l'essai est couvert par les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de celle concernant le droit de grief en cas de congédiement.

ARTICLE 5 - SECURITE ET RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé membre en règle de l'Union, à la signature de la présente convention et tout employé qui y adhérera par la suite, devra demeurer membre en règle de l'Union.
- 5.02 Tout employé embauché devra, comme condition d'emploi, adhérer à l'Union dès son premier (1er) jour d'engagement et demeurer membre.
- 5.03 Cette condition d'emploi ne s'applique pas si l'employé est suspendu ou expulsé de l'Union, ou refusé par l'Union.
- 5.04 L'Employeur convient de prélever la cotisation syndicale à chaque paie.
- 5.05 Si un employé est absent pour cause de maladie au moment où les frais d'initiation, cotisations syndicales et/ou prélèvements spéciaux doivent être déduits, les déductions devraient être faites à même la première paie qu'il recevra après son retour au travail.

- 5.06 L'Employeur s'engage à faire parvenir à l'Union pas plus tard que le 15ième jour de chaque mois, une liste de tous les employés embauchés durant le mois précédent et régis par la présente convention.
- 5.07 Ladite liste devra également contenir les noms de tous les employés qui ont quitté le service de l'Employeur au cours du mois et qui étaient régis par la présente convention.
- 5.08 Quand l'employé est assigné d'une façon régulière à une position exclue de l'unité de négociation, l'entreprise cessera de faire de telles déductions.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITE SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel de l'Union un comité composé d'un (1) délégué. Ce comité rencontrera la direction sur rendez-vous chaque fois que cela sera jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.

Le nom de ce délégué devra être communiqué par écrit à l'Employeur par l'Union avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître.

- 6.02 Le délégué mentionné aux paragraphes précédents peut s'absenter de son travail, sans solde, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'à des sessions de formation dûment approuvées par l'Union.

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01

Définition:

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

7.02

L'ancienneté s'acquiert après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours au service de l'Employeur. Durant cette période, l'employé à l'essai pourra être congédié sans qu'il puisse se prévaloir de la clause de grief relativement à un congédiement. L'ancienneté s'accumule à compter de la date d'embauchage une fois la période de probation terminée, en années, en mois et en jours de calendrier.

7.03

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

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

7.04

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.05

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

ARTICLE 8 - GRIEFS

8.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible.

8.02 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union à l'égard des griefs seront finales et lieront l'Employeur et ses employés.

8.03 Les griefs seront présentés par écrit en vue d'un règlement selon la procédure suivante:

- a) par l'employé, seul ou accompagné du délégué de l'Union, au directeur général, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'évènement ayant donné naissance au grief;
- b) le directeur général aura un délai de dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief pour y répondre;
- c) s'il s'agit d'un grief touchant un groupe ou l'ensemble des salariés, l'Union pourra loger le grief au nom de ces employés, dans les mêmes délais que prévus à l'alinéa a) de cet article;

- d) l'Union peut aussi, à moins que l'employé ne s'y oppose, loger un grief individuel au nom d'un employé absent du travail en vertu d'une disposition de la présente convention, si l'absence de l'employé l'empêche de loger un grief dans le délai prévu à l'alinéa a);
- e) à la demande de l'une ou l'autre des parties, faite avant la réponse du directeur général prévue à l'alinéa b), l'Employeur et l'Union peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief; dans ce cas, le délai prévu à l'alinéa b) est de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, s'il y a lieu.

8.04

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

8.05

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

8.06

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

ARTICLE 8 - GRIEFS (suite)

8.07 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

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

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

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

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

9.01 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur, aura droit à des vacances annuelles, à raison d'une (1) journée par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Tel employé sera rémunéré à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.

9.02 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé un (1) an de service, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 9.03 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé deux (2) ans de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.04 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé huit (8) ans de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.05 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé quinze (15) ans de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.06 La rémunération des vacances prévue à cet article sera payée aux employés le dernier jeudi précédant leur départ pour lesdites vacances, à moins que l'employé ne demande de venir chercher sa paie régulière pendant ses vacances ou ne demande qu'on lui remette sa paie de vacances à son retour.
- 9.07 Tout employé quittant le service de l'Employeur recevra le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service, et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.
- 9.08 Toute fête légale chômée qui tombe pendant la période de vacances d'un employé, pourra soit être ajoutée à sa période de vacances, soit lui être payée à temps simple, du consentement mutuel des parties.
- 9.09 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.

ARTICLE 10 - DATE DES VACANCES

10.01 La période de prise de vacances sera établie entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre de chaque année.

10.02 Le 1er mars, l'Employeur affiche un tableau où les employés pourront écrire leur choix de vacances; les choix devront être connus avant le 15 mars.

L'Employeur avisera les employés avant le 1er mai des dates exactes de vacances; les employés prenant leurs vacances en mai devront être avisés au moins un (1) mois à l'avance.

10.03 Dans l'établissement des cédules de vacances, l'Employeur considérera l'ancienneté des employés, tout en s'assurant que le nombre d'employés en vacances en même temps, s'il y a lieu, ne nuira pas aux opérations courantes.

10.04 Un employé pourra prendre ses vacances en dehors de la période normale de vacances, après autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES

11.01 Les jours suivants seront des congés chômés et payés:

1. Le Jour de l'An
2. Le Jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi-Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. Le Jour d'Action de Grâces

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES (Suite)

- 11.01(suite) 10. La demie (½) journée précédant Noël  
11. Le Jour de Noël  
12. Le jour après le Jour de Noël  
13. La demie (½) journée précédant le Jour de l'An  
14. Deux (2) journées de congé mobile.

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

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

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

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

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine normale de travail pour tous les employés de bureau sera de trente-deux heures et demie (32  $\frac{1}{2}$ ) réparties du lundi au vendredi inclusivement de 9h00 a.m. à 5h00 p.m., moins une heure et demie (1  $\frac{1}{2}$ ) pour les repas du midi.

L'Employeur pourra cependant déplacer les heures de début et de fin de la journée normale de travail, pour un maximum d'une (1) heure, à la condition toutefois que tel déplacement n'occasionne pas un dépassement de la semaine normale de trente-deux heures et demie (32  $\frac{1}{2}$ ).

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

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

13.03 Le paiement du temps supplémentaire sera effectué sur une base hebdomadaire.

13.04 Les employés qui seront appelés à travailler plus de trois (3) heures de temps supplémentaire à la suite de la journée régulière de travail, auront droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de repos sans perte de salaire.

ARTICLE 14 - CONGES SPECIAUX

14.01

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

- a) cinq (5) jours, dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- b) trois (3) jours, dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du grand-père, de la grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- c) un (1) jour, dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur d'un employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

14.02

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

Pour avoir droit aux dispositions de cet article, l'employé devra également avoir de l'ancienneté. L'employé à l'essai, s'il y a droit, pourra aussi bénéficier des congés prévus à l'article 14.01 mais une seule journée sera payée.

ARTICLE 15 - ACCIDENT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01           Les classifications et le taux de salaires pour tous les employés couverts par cette convention collective seront ceux qui apparaissent à l'annexe "A" ci-attachée.

16.02           Lorsqu'un employé est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé sera payé à son taux régulier, sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté ou à sa demande.

16.03           Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque à chaque jeudi.

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

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

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

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

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

ARTICLE 18 - CONGES-MALADIE

- 18.01
- a) Les employés accumulent une (1) journée de congés-maladie pour chaque mois de service.
  - b) Par "mois de service", on entend un mois au cours duquel un salarié a effectivement travaillé pour une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables.

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

18.02

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

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

18.03

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

ARTICLE 18 - CONGES-MALADIE (suite)

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

Au plus tard le 31 décembre, l'employé peut cependant aviser l'Employeur de ne pas lui payer la totalité des journées de congés-maladie non utilisées mais de rembourser plutôt sa banque des journées qu'il a dû utiliser durant l'année.

18.05 Les journées de congés-maladie accumulées par les employés au 31 décembre 1982 sont cependant conservées.

Un employé peut cependant continuer à puiser dans cette banque, de la manière prévue à la présente convention collective.

18.06 L'employé qui quitte définitivement son emploi bénéficie d'un montant en argent équivalent au solde de journées de congés-maladie à son crédit, calculées sur la base du taux de salaire au moment du départ. En cas de décès de l'employé, les ayants-droits reçoivent cette somme.

18.07 L'annexe "C" de la présente convention collective établit la liste des journées de congés-maladie à l'actif de chacun des employés au 31 décembre 1982.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE

19.01

- A) Une employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Pour obtenir ce congé, l'employée doit donner un préavis écrit à la Corporation au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ; ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical du médecin traitant, lequel indique la date probable de l'accouchement.
- B) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes:
- a) l'employée doit quitter son travail pour prendre son congé de maternité en tout temps entre la douzième (12e) et la huitième (8e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur recommandation de son médecin, confirmée par certificat, elle peut le faire avant; l'employée enceinte peut également continuer à travailler à l'intérieur des huit (8) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement, mais elle doit fournir un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation habituelle.
- b) la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur et produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. La Corporation se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE (suite)

- 19.01 (suite) C) Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle sera considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe qui suit.
- D) Pour des raisons reliées à la maternité, l'employée a droit de prolonger le congé de maternité prévu aux paragraphes précédents par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an à compter du début dudit congé de maternité. Dans ce cas, elle doit aviser la Corporation de sa décision de se prévaloir de ce privilège, au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité de vingt (20) semaines.
- E) Si l'employée désire revenir au travail avant l'expiration de son congé sans solde, elle doit en aviser par écrit la Corporation au moins un (1) mois à l'avance.
- F) A la fin de son congé de maternité de vingt (20) semaines, l'employée recevra, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance-chômage reçues pendant sa maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalent à quatre (4) semaines de prestations, si, au début de son congé de maternité, l'employée était à l'emploi de l'Employeur depuis plus d'un (1) an.

Si l'employée le demande, l'Employeur versera la moitié du montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent dès le départ de l'employée pour son congé de maternité; toutefois, si l'employée ne revient pas au travail après son congé de maternité, l'Employeur pourra récupérer ladite moitié du montant forfaitaire payée d'avance et ce, à même les sommes qui pourraient être dues à l'employée à l'occasion de son départ comme employée de la Corporation.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1985.
- 20.02 Cependant, les dispositions des articles et annexes de cette convention traitant des taux de salaire et des journées de congés-maladie sont rétroactives au 1er janvier 1983.
- 20.03 La rétroactivité sera versée aux employés de la Corporation à la date de la signature de la présente convention, au plus tard trente (30) jours après ladite signature.
- 20.04 A compter du 1er janvier 1985, les parties se rencontreront pour négocier les taux de salaire applicables à cette même date ainsi que les plans d'assurance prévus aux articles 17 et 18 de la présente convention, suite aux travaux du comité conjoint à cet effet. La présente clause de réouverture est conforme à l'article 107 du Code du Travail.
- 20.05 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre partie pourra donner à l'autre un avis écrit de son intention d'apporter des amendements à la présente convention collective. Le tout sera régi par les dispositions du Code du Travail pertinentes.
- 20.06 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur et seront appliquées.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

\_\_\_\_\_

*Marie Galarneau*

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

*[Signature]*

A N N E X E " A "

SUJET : SALAIRES

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01/01/84</u>
Officier de location	\$21,185.16	\$22,244.42
Inspecteur enquêteur	\$20,352.00	\$21,369.60
Caissier	\$16,681.22	\$17,515.28
Secrétaire-dactylo	\$14,177.50	\$14,886.38
Technicien en adminis- tration	\$20,405.00	\$21,470.25

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

\_\_\_\_\_

Marie Salamee

[Signature]

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

[Signature]

A N N E X E " B "

SOMMAIRE DES BENEFICES

A. TABLEAU DES BENEFICES

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

B. INDEMNITE HEBDOMADAIRE:

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

C. ASSURANCE SANTE:

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

A N N E X E "B" (suite)

D. ASSURANCE SANTE COMPLEMENTAIRE:

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

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

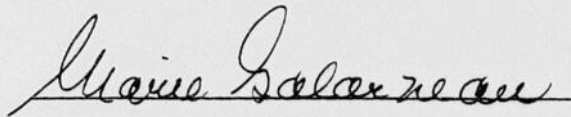
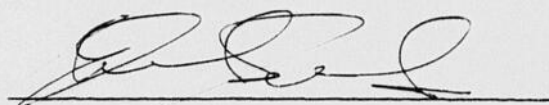
F. ADMISSIBILITE:

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

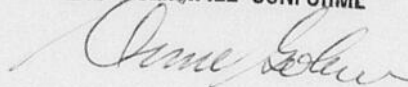
SIGNE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

COPIE CERTIFIÉE CONFORME



A N N E X E " C "

BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES  
au 31 décembre 1982

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>JOURNEES</u>
DUROCHER	Jocelyn	32.5
GALARNEAU	Marie	1

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

\_\_\_\_\_

*Marie Galarneau*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

**COPIE CERTIFIÉE CONFORME**

*Osme Solier*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA MODIFICATION  
DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.

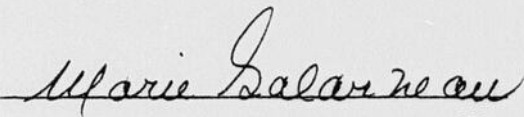
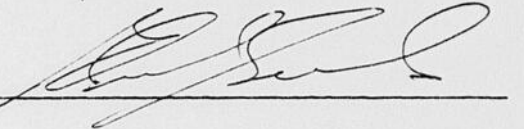
---

Les parties conviennent que dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, elles présenteront une requête conjointe au Ministère du Travail afin d'amender le certificat d'accréditation pour qu'il prévoit nommément l'exclusion de la secrétaire de direction.

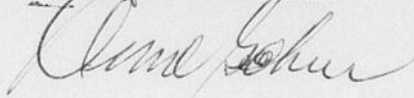
SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

COPIE CERTIFIÉE CONFORME



LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA FUSION  
DES UNITES DE NEGOCIATION.

---

Les parties conviennent que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, elles présenteront, auprès des autorités compétentes, une requête conjointe afin de voir à la fusion des deux (2) certificats d'accréditation détenus par l'Union des Employés de Service, Local 298, (F.T.Q.), à la Corporation d'Habitations Jeanne-Mance, soit le certificat d'accréditation regroupant les cols bleus et le certificat d'accréditation regroupant les cols blancs.

Cette demande conjointe devra être précédée d'un accord entre les parties sur un projet de convention collective unique, découlant de la fusion des deux conventions collectives présentement en vigueur.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

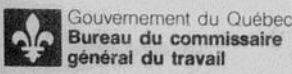
L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

\_\_\_\_\_  
*Marie Galan, Jeanne*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*

**COPIE CERTIFIÉE CONFORME**

*[Signature]*

10702-02



### DÉPÔT

Dépôt N°: ~~XXXXXXXXXX~~  
8 4 0 2 0 0 3

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 **03209-4**

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>M-10702-02</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>83-12-23</b> Réception: <b>83-12-28</b>	<b>Durée</b>	Du: <b>83-12-23</b> Au: <b>85-12-31</b>
			<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b> <b>2</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Union des Employés de Service, local 298 F.T.Q. 1665 est, rue Rachel Montréal, QC. H2J 2K6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>La Corporation d'Habitation Jeanne Mance 200 est, rue Ontario Montréal, QC. H2X 1H3</b>

#### Unité de négociation

**"Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code."**

**REF: Sténo-secrétaire du directeur général: exclus de l'unité**  
**Technicien en administration : inclus dans l'unité**

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11       Voir au verso pour les codes →

#### Remarques

**Déposant: G Grégoire, Ranger, Aubry & Associés**  
**Att: Me Jean-René Ranger**  
**6302 rue St-Denis**  
**Montréal, QC.**  
**H2S 2R7**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-02-02</b>

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

10702-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

L'UNION DES EMPLOYES  
DE SERVICE

LOCAL 298, (F.T.Q.)

ci-après appelée "l'Union"

et

LA CORPORATION D'HABITATIONS JEANNE-MANCE  
(Employés de bureau)  
200 est, rue Ontario,  
Montréal, Québec.

ci-après appelée "l'Employeur"

60:61 82 030 03.  
DEC 28 13:09

SM

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3	DROITS A LA DIRECTION	1
4	DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"	2
5	SECURITE ET RETENUE SYNDICALE	2
6	REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITE SYNDICALE	3
7	ANCIENNETE	4
8	GRIEFS	8
9	VACANCES ANNUELLES PAYEES	10
10	DATE DES VACANCES	12
11	JOURS DE FETES PAYES	12
12	HEURES DE TRAVAIL	14
13	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14
14	CONGES SPECIAUX	15
15	ACCIDENT DE TRAVAIL	16
16	SALAIRES	16
17	ASSURANCE COLLECTIVE	16
18	CONGES-MALADIE	17
19	CONGES DE MATERNITE	19

ARTICLE

PAGE

20	DUREE DE LA CONVENTION	21
	ANNEXE "A" - SALAIRES	23
	ANNEXE "B" - SOMMAIRE DES BENEFICES	24
	ANNEXE "C" - BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES AU 31 DECEMBRE 1982	26
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA MODIFICA- TION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.	
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA FUSION DES UNITES DE NEGOCIATION.	

ARTICLE 1 - BUT

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

Ce certificat se lit comme suit:

"Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail à l'exception de l'administrateur, du chef comptable ainsi que de la secrétaire de direction".

ARTICLE 3 - DROITS A LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 - DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"

4.01 Le terme "employé" ou "employée" dans la présente convention signifie toute personne embauchée et couverte par l'unité d'accréditation.

4.02 Le terme "employé(e)" à l'essai" signifie toute personne qui n'a pas complété la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours.

L'employé(e) à l'essai est couvert par les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de celle concernant le droit de grief en cas de congédiement.

ARTICLE 5 - SECURITE ET RETENUE SYNDICALE

5.01 Tout employé membre en règle de l'Union, à la signature de la présente convention et tout employé qui y adhérera par la suite, devra demeurer membre en règle de l'Union.

5.02 Tout employé embauché devra, comme condition d'emploi, adhérer à l'Union dès son premier (1er) jour d'engagement et demeurer membre.

5.03 Cette condition d'emploi ne s'applique pas si l'employé est suspendu ou expulsé de l'Union, ou refusé par l'Union.

5.04 L'Employeur convient de prélever la cotisation syndicale à chaque paie.

5.05 Si un employé est absent pour cause de maladie au moment où les frais d'initiation, cotisations syndicales et/ou prélèvements spéciaux doivent être déduits, les déductions devraient être faites à même la première paie qu'il recevra après son retour au travail.

- 5.06 L'Employeur s'engage à faire parvenir à l'Union pas plus tard que le 15ième jour de chaque mois, une liste de tous les employés embauchés durant le mois précédent et régis par la présente convention.
- 5.07 Ladite liste devra également contenir les noms de tous les employés qui ont quitté le service de l'Employeur au cours du mois et qui étaient régis par la présente convention.
- 5.08 Quand l'employé est assigné d'une façon régulière à une position exclue de l'unité de négociation, l'entreprise cessera de faire de telles déductions.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITE SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel de l'Union un comité composé d'un (1) délégué. Ce comité rencontrera la direction sur rendez-vous chaque fois que cela sera jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.
- Le nom de ce délégué devra être communiqué par écrit à l'Employeur par l'Union avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître.
- 6.02 Le délégué mentionné aux paragraphes précédents peut s'absenter de son travail, sans solde, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'à des sessions de formation dûment approuvées par l'Union.
- Le total des absence mentionnées au paragraphe précédent devra être d'un maximum de cinq (5) jours par année contractuelle; cependant, les jours non utilisés lors d'une année contractuelle peuvent être reportés à l'année suivante, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année contractuelle.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01 Définition:

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

7.02 L'ancienneté s'acquiert après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours au service de l'Employeur. Durant cette période, l'employé à l'essai pourra être congédié sans qu'il puisse se prévaloir de la clause de grief relativement à un congédiement. L'ancienneté s'accumule à compter de la date d'embauchage une fois la période de probation terminée, en années, en mois et en jours de calendrier.

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.05

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

ARTICLE 8 - GRIEFS

8.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible.

8.02 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union à l'égard des griefs seront finales et lieront l'Employeur et ses employés.

8.03 Les griefs seront présentés par écrit en vue d'un règlement selon la procédure suivante:

- a) par l'employé, seul ou accompagné du délégué de l'Union, au directeur général, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'évènement ayant donné naissance au grief;
- b) le directeur général aura un délai de dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief pour y répondre;
- c) s'il s'agit d'un grief touchant un groupe ou l'ensemble des salariés, l'Union pourra loger le grief au nom de ces employés, dans les mêmes délais que prévus à l'alinéa a) de cet article;

- d) l'Union peut aussi, à moins que l'employé ne s'y oppose, loger un grief individuel au nom d'un employé absent du travail en vertu d'une disposition de la présente convention, si l'absence de l'employé l'empêche de loger un grief dans le délai prévu à l'alinéa a);
- e) à la demande de l'une ou l'autre des parties, faite avant la réponse du directeur général prévue à l'alinéa b), l'Employeur et l'Union peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief; dans ce cas, le délai prévu à l'alinéa b) est de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, s'il y a lieu.

8.04

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

8.05

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

8.06

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

ARTICLE 8 - GRIEFS (suite)

8.07 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

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

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

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

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

9.01 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur, aura droit à des vacances annuelles, à raison d'une (1) journée par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Tel employé sera rémunéré à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.

9.02 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé un (1) an de service, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 9.03 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé deux (2) ans de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.04 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé huit (8) ans de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.05 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé quinze (15) ans de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.06 La rémunération des vacances prévue à cet article sera payée aux employés le dernier jeudi précédant leur départ pour lesdites vacances, à moins que l'employé ne demande de venir chercher sa paie régulière pendant ses vacances ou ne demande qu'on lui remette sa paie de vacances à son retour.
- 9.07 Tout employé quittant le service de l'Employeur recevra le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service, et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.
- 9.08 Toute fête légale chômée qui tombe pendant la période de vacances d'un employé, pourra soit être ajoutée à sa période de vacances, soit lui être payée à temps simple, du consentement mutuel des parties.
- 9.09 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.

ARTICLE 10 - DATE DES VACANCES

10.01 La période de prise de vacances sera établie entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre de chaque année.

10.02 Le 1er mars, l'Employeur affiche un tableau où les employés pourront écrire leur choix de vacances; les choix devront être connus avant le 15 mars.

L'Employeur avisera les employés avant le 1er mai des dates exactes de vacances; les employés prenant leurs vacances en mai devront être avisés au moins un (1) mois à l'avance.

10.03 Dans l'établissement des cédules de vacances, l'Employeur considérera l'ancienneté des employés, tout en s'assurant que le nombre d'employés en vacances en même temps, s'il y a lieu, ne nuira pas aux opérations courantes.

10.04 Un employé pourra prendre ses vacances en dehors de la période normale de vacances, après autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES

11.01 Les jours suivants seront des congés chômés et payés:

1. Le Jour de l'An
2. Le Jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi-Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. Le Jour d'Action de Grâces

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES (Suite)

- 11.01(suite)
10. La demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée précédant Noël
  11. Le Jour de Noël
  12. Le jour après le Jour de Noël
  13. La demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée précédant le Jour de l'An
  14. Deux (2) journées de congé mobile.

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

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

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

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

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine normale de travail pour tous les employés de bureau sera de trente-deux heures et demie (32  $\frac{1}{2}$ ) réparties du lundi au vendredi inclusivement de 9h00 a.m. à 5h00 p.m., moins une heure et demie (1  $\frac{1}{2}$ ) pour les repas du midi.

L'Employeur pourra cependant déplacer les heures de début et de fin de la journée normale de travail, pour un maximum d'une (1) heure, à la condition toutefois que tel déplacement n'occasionne pas un dépassement de la semaine normale de trente-deux heures et demie (32  $\frac{1}{2}$ ).

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

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

13.03 Le paiement du temps supplémentaire sera effectué sur une base hebdomadaire.

13.04 Les employés qui seront appelés à travailler plus de trois (3) heures de temps supplémentaire à la suite de la journée régulière de travail, auront droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de repos sans perte de salaire.

ARTICLE 14 - CONGES SPECIAUX

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

- a) cinq (5) jours, dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- b) trois (3) jours, dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du grand-père, de la grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- c) un (1) jour, dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur d'un employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

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

Pour avoir droit aux dispositions de cet article, l'employé devra également avoir de l'ancienneté. L'employé à l'essai, s'il y a droit, pourra aussi bénéficier des congés prévus à l'article 14.01 mais une seule journée sera payée.

ARTICLE 15 - ACCIDENT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01           Les classifications et le taux de salaires pour tous les employés couverts par cette convention collective seront ceux qui apparaissent à l'annexe "A" ci-attachée.

16.02           Lorsqu'un employé est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé sera payé à son taux régulier, sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté ou à sa demande.

16.03           Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque à chaque jeudi.

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

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

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

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

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

ARTICLE 18 - CONGES-MALADIE

- 18.01
- a) Les employés accumulent une (1) journée de congés-maladie pour chaque mois de service.
  - b) Par "mois de service", on entend un mois au cours duquel un salarié a effectivement travaillé pour une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables.

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

18.02

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

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

18.03

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

ARTICLE 18 - CONGES-MALADIE (suite)

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

Au plus tard le 31 décembre, l'employé peut cependant aviser l'Employeur de ne pas lui payer la totalité des journées de congés-maladie non utilisées mais de rembourser plutôt sa banque des journées qu'il a dû utiliser durant l'année.

18.05 Les journées de congés-maladie accumulées par les employés au 31 décembre 1982 sont cependant conservées.

Un employé peut cependant continuer à puiser dans cette banque, de la manière prévue à la présente convention collective.

18.06 L'employé qui quitte définitivement son emploi bénéficie d'un montant en argent équivalent au solde de journées de congés-maladie à son crédit, calculées sur la base du taux de salaire au moment du départ. En cas de décès de l'employé, les ayants-droits reçoivent cette somme.

18.07 L'annexe "C" de la présente convention collective établit la liste des journées de congés-maladie à l'actif de chacun des employés au 31 décembre 1982.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE

19.01

- A) Une employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Pour obtenir ce congé, l'employée doit donner un préavis écrit à la Corporation au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ; ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical du médecin traitant, lequel indique la date probable de l'accouchement.
- B) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes:
- a) l'employée doit quitter son travail pour prendre son congé de maternité en tout temps entre la douzième (12e) et la huitième (8e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur recommandation de son médecin, confirmée par certificat, elle peut le faire avant; l'employée enceinte peut également continuer à travailler à l'intérieur des huit (8) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement, mais elle doit fournir un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation habituelle.
- b) la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur et produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. La Corporation se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE (suite)

- 19.01 (suite) C) Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle sera considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe qui suit.
- D) Pour des raisons reliées à la maternité, l'employée a droit de prolonger le congé de maternité prévu aux paragraphes précédents par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an à compter du début dudit congé de maternité. Dans ce cas, elle doit aviser la Corporation de sa décision de se prévaloir de ce privilège, au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité de vingt (20) semaines.
- E) Si l'employée désire revenir au travail avant l'expiration de son congé sans solde, elle doit en aviser par écrit la Corporation au moins un (1) mois à l'avance.
- F) A la fin de son congé de maternité de vingt (20) semaines, l'employée recevra, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance-chômage reçues pendant sa maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalent à quatre (4) semaines de prestations, si, au début de son congé de maternité, l'employée était à l'emploi de l'Employeur depuis plus d'un (1) an.

Si l'employée le demande, l'Employeur versera la moitié du montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent dès le départ de l'employée pour son congé de maternité; toutefois, si l'employée ne revient pas au travail après son congé de maternité, l'Employeur pourra récupérer ladite moitié du montant forfaitaire payée d'avance et ce, à même les sommes qui pourraient être dues à l'employée à l'occasion de son départ comme employée de la Corporation.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1985.
- 20.02 Cependant, les dispositions des articles et annexes de cette convention traitant des taux de salaire et des journées de congés-maladie sont rétroactives au 1er janvier 1983.
- 20.03 La rétroactivité sera versée aux employés de la Corporation à la date de la signature de la présente convention, au plus tard trente (30) jours après ladite signature.
- 20.04 A compter du 1er janvier 1985, les parties se rencontreront pour négocier les taux de salaire applicables à cette même date ainsi que les plans d'assurance prévus aux articles 17 et 18 de la présente convention, suite aux travaux du comité conjoint à cet effet. La présente clause de réouverture est conforme à l'article 107 du Code du Travail.
- 20.05 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre partie pourra donner à l'autre un avis écrit de son intention d'apporter des amendements à la présente convention collective. Le tout sera régi par les dispositions du Code du Travail pertinentes.
- 20.06 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur et seront appliquées.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

Claude Lalonde

Marie Galanec  
[Signature]

A N N E X E " A "

SUJET : SALAIRES

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01/01/84</u>
Officier de location	\$21,185.16	\$22,244.42
Inspecteur enquêteur	\$20,352.00	\$21,369.60
Caissier	\$16,681.22	\$17,515.28
Secrétaire-dactylo	\$14,177.50	\$14,886.38
Technicien en adminis- tration	\$20,405.00	\$21,470.25

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

Claude Lebonde

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

Marie Galanneau  
[Signature]

A N N E X E " B "

SOMMAIRE DES BENEFICES

A. TABLEAU DES BENEFICES

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

B. INDEMNITE HEBDOMADAIRE:

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

C. ASSURANCE SANTE:

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

A N N E X E "B" (suite)

D. ASSURANCE SANTE COMPLEMENTAIRE:

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

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

F. ADMISSIBILITE:

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

SIGNE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

Claude Lalonde

Marie Galarneau

[Signature]

A N N E X E " C "

BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES  
au 31 décembre 1982

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>JOURNEES</u>
DUROCHER	Jocelyn	32.5
GALARNEAU	Marie	1

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

*Claude Lalonde*

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

*Marie Galarneau*  
*[Signature]*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA MODIFICATION  
DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.

---

Les parties conviennent que dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, elles présenteront une requête conjointe au Ministère du Travail afin d'amender le certificat d'accréditation pour qu'il prévoit nommément l'exclusion de la secrétaire de direction.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

Claude Lelonde

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

Marie Galarneau  
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA FUSION  
DES UNITES DE NEGOCIATION.

---

Les parties conviennent que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, elles présenteront, auprès des autorités compétentes, une requête conjointe afin de voir à la fusion des deux (2) certificats d'accréditation détenus par l'Union des Employés de Service, Local 298, (F.T.Q.), à la Corporation d'Habitations Jeanne-Mance, soit le certificat d'accréditation regroupant les cols bleus et le certificat d'accréditation regroupant les cols blancs.

Cette demande conjointe devra être précédée d'un accord entre les parties sur un projet de convention collective unique, découlant de la fusion des deux conventions collectives présentement en vigueur.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

Claude Lelonde

Marie Galarneau  
[Signature]



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

DÉPÔT

3209-4

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention			<input type="checkbox"/> Renouvellement			<input checked="" type="checkbox"/> Entente			<input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10702-02
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective							
	85-06-27		85-07-02											

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés de service Local 298 FTQ 1665 est rue Rachel Montréal, Québec H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant La Corporation d'habitation Jeanne Mance - 200 est rue Ontario Montréal, Québec H2X 1H3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Grégoire Ranger Aubry & Associés Att: Jean René Ranger 6302 rue St-Denis Montréal, Québec H2S 2R7	Région <u>06-06</u> Activité <u>8813(10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

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

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

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

ENTENTE INTERVENUE



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

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

Dans le cadre de la réouverture prévue à l'article 20.04 de la convention collective prenant effet le 23 décembre 1983 pour se terminer le 31 décembre 1985, les parties conviennent ce qui suit:

1. L'article 17.02 de la convention collective est biffé et les parties conviennent de n'apporter aucune modification au Plan d'Assurance Collective en vigueur.

2. L'Annexe "A" de la convention collective est amendée pour se lire comme suit:

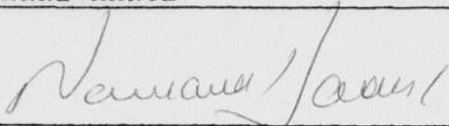
ANNEXE "A"

<u>SUJET: SALAIRES</u>	<u>01/01/83</u>	<u>01/01/84</u>	<u>01/01/85</u>	<u>01/07/85</u>
Officier de location	\$21,185.16	\$22,244.42	\$23,356.64	\$23,500.00
Technicien en administration	20,405.00	21,470.25	22,543.76	22,700.00

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

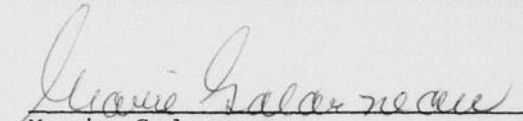
En foi de quoi, les parties ont signé à  
Montréal, ce 27 juin 1985.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

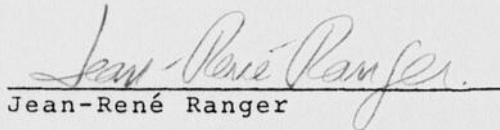


Normand Daoust

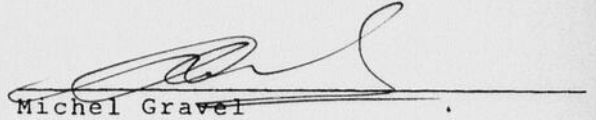
L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298 (F.T.Q.)



Marie Galarneau



Jean-René Ranger



Michel Gravel



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

*2ème dépôt*  
**DÉPÔT**

Dépôt N°: **03209-4**  
**84 05 053**

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-10702-02</b>
<b>Date</b>	Signature <b>83-12-23</b>	Réception <b>84-04-17</b>	Durée	Du <b>83-12-23</b>	Au <b>85-12-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>2</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Service local</b> <b>298 F.T.Q.</b> <b>Att: M. Aimé Gohier, prés.</b> <b>1665 est, rue Rachel</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2J 2K6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Corporation D'Habitation</b> <b>Jeanne-Mance</b> <b>200 Est, rue Ontario</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2X 1H3</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>8813 (10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

**Remarques**

**- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au Ministère pour ce dossier.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-05-11</b>

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

003(113)

RECHERCHE

'84 APR 17 10:02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

MONTREAL  
MESSENGER

L'UNION DES EMPLOYES  
DE SERVICE

LOCAL 298, (F.T.Q.)

ci-après appelée "l'Union"

et

LA CORPORATION D'HABITATIONS JEANNE-MANCE  
(Employés de bureau)  
200 est, rue Ontario,  
Montréal, Québec.

ci-après appelée "l'Employeur"

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3	DROITS A LA DIRECTION	1
4	DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"	2
5	SECURITE ET RETENUE SYNDICALE	2
6	REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITE SYNDICALE	3
7	ANCIENNETE	4
8	GRIEFS	8
9	VACANCES ANNUELLES PAYEES	10
10	DATE DES VACANCES	12
11	JOURS DE FETES PAYES	12
12	HEURES DE TRAVAIL	14
13	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14
14	CONGES SPECIAUX	15
15	ACCIDENT DE TRAVAIL	16
16	SALAIRES	16
17	ASSURANCE COLLECTIVE	16
18	CONGES-MALADIE	17
19	CONGES DE MATERNITE	19

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
20	DUREE DE LA CONVENTION	21
	ANNEXE "A" - SALAIRES	23
	ANNEXE "B" - SOMMAIRE DES BENEFICES	24
	ANNEXE "C" - BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES AU 31 DECEMBRE 1982	26
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA MODIFICA- TION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.	
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA FUSION DES UNITES DE NEGOCIATION.	

ARTICLE 1 - BUT

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

Ce certificat se lit comme suit:

"Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail à l'exception de l'administrateur, du chef comptable ainsi que de la secrétaire de direction".

ARTICLE 3 - DROITS A LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 - DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"

- 4.01 Le terme "employé" ou "employée" dans la présente convention signifie toute personne embauchée et couverte par l'unité d'accréditation.
- 4.02 Le terme "employé(e)" à l'essai" signifie toute personne qui n'a pas complété la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours.
- L'employé(e) à l'essai est couvert par les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de celle concernant le droit de grief en cas de congédiement.

ARTICLE 5 - SECURITE ET RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé membre en règle de l'Union, à la signature de la présente convention et tout employé qui y adhérera par la suite, devra demeurer membre en règle de l'Union.
- 5.02 Tout employé embauché devra, comme condition d'emploi, adhérer à l'Union dès son premier (1er) jour d'engagement et demeurer membre.
- 5.03 Cette condition d'emploi ne s'applique pas si l'employé est suspendu ou expulsé de l'Union, ou refusé par l'Union.
- 5.04 L'Employeur convient de prélever la cotisation syndicale à chaque paie.
- 5.05 Si un employé est absent pour cause de maladie au moment où les frais d'initiation, cotisations syndicales et/ou prélèvements spéciaux doivent être déduits, les déductions devraient être faites à même la première paie qu'il recevra après son retour au travail.

- 5.06 L'Employeur s'engage à faire parvenir à l'Union pas plus tard que le 15ième jour de chaque mois, une liste de tous les employés embauchés durant le mois précédent et régis par la présente convention.
- 5.07 Ladite liste devra également contenir les noms de tous les employés qui ont quitté le service de l'Employeur au cours du mois et qui étaient régis par la présente convention.
- 5.08 Quand l'employé est assigné d'une façon régulière à une position exclue de l'unité de négociation, l'entreprise cessera de faire de telles déductions.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITE SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel de l'Union un comité composé d'un (1) délégué. Ce comité rencontrera la direction sur rendez-vous chaque fois que cela sera jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.

Le nom de ce délégué devra être communiqué par écrit à l'Employeur par l'Union avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître.

- 6.02 Le délégué mentionné aux paragraphes précédents peut s'absenter de son travail, sans solde, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'à des sessions de formation dûment approuvées par l'Union.

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01

Définition:

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

7.02

L'ancienneté s'acquiert après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours au service de l'Employeur. Durant cette période, l'employé à l'essai pourra être congédié sans qu'il puisse se prévaloir de la clause de grief relativement à un congédiement. L'ancienneté s'accumule à compter de la date d'embauchage une fois la période de probation terminée, en années, en mois et en jours de calendrier.

7.03

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

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

7.04

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.05

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

ARTICLE 8 - GRIEFS

8.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible.

8.02 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union à l'égard des griefs seront finales et lieront l'Employeur et ses employés.

8.03 Les griefs seront présentés par écrit en vue d'un règlement selon la procédure suivante:

- a) par l'employé, seul ou accompagné du délégué de l'Union, au directeur général, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'évènement ayant donné naissance au grief;
- b) le directeur général aura un délai de dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief pour y répondre;
- c) s'il s'agit d'un grief touchant un groupe ou l'ensemble des salariés, l'Union pourra loger le grief au nom de ces employés, dans les mêmes délais que prévus à l'alinéa a) de cet article;

- d) l'Union peut aussi, à moins que l'employé ne s'y oppose, loger un grief individuel au nom d'un employé absent du travail en vertu d'une disposition de la présente convention, si l'absence de l'employé l'empêche de loger un grief dans le délai prévu à l'alinéa a);
- e) à la demande de l'une ou l'autre des parties, faite avant la réponse du directeur général prévue à l'alinéa b), l'Employeur et l'Union peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief; dans ce cas, le délai prévu à l'alinéa b) est de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, s'il y a lieu.

8.04

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

8.05

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

8.06

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

ARTICLE 8 - GRIEFS (suite)

8.07 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

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

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

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

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

9.01 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur, aura droit à des vacances annuelles, à raison d'une (1) journée par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Tel employé sera rémunéré à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.

9.02 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé un (1) an de service, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 9.03 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé deux (2) ans de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.04 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé huit (8) ans de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.05 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé quinze (15) ans de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.06 La rémunération des vacances prévue à cet article sera payée aux employés le dernier jeudi précédant leur départ pour lesdites vacances, à moins que l'employé ne demande de venir chercher sa paie régulière pendant ses vacances ou ne demande qu'on lui remette sa paie de vacances à son retour.
- 9.07 Tout employé quittant le service de l'Employeur recevra le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service, et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.
- 9.08 Toute fête légale chômée qui tombe pendant la période de vacances d'un employé, pourra soit être ajoutée à sa période de vacances, soit lui être payée à temps simple, du consentement mutuel des parties.
- 9.09 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.

ARTICLE 10 - DATE DES VACANCES

10.01 La période de prise de vacances sera établie entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre de chaque année.

10.02 Le 1er mars, l'Employeur affiche un tableau où les employés pourront écrire leur choix de vacances; les choix devront être connus avant le 15 mars.

L'Employeur avisera les employés avant le 1er mai des dates exactes de vacances; les employés prenant leurs vacances en mai devront être avisés au moins un (1) mois à l'avance.

10.03 Dans l'établissement des cédules de vacances, l'Employeur considérera l'ancienneté des employés, tout en s'assurant que le nombre d'employés en vacances en même temps, s'il y a lieu, ne nuira pas aux opérations courantes.

10.04 Un employé pourra prendre ses vacances en dehors de la période normale de vacances, après autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES

11.01 Les jours suivants seront des congés chômés et payés:

1. Le Jour de l'An
2. Le Jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi-Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. Le Jour d'Action de Grâces

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES (Suite)

- 11.01(suite) 10. La demie (½) journée précédant Noël  
11. Le Jour de Noël  
12. Le jour après le Jour de Noël  
13. La demie (½) journée précédant le Jour de l'An  
14. Deux (2) journées de congé mobile.

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

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

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

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

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine normale de travail pour tous les employés de bureau sera de trente-deux heures et demie (32  $\frac{1}{2}$ ) réparties du lundi au vendredi inclusivement de 9h00 a.m. à 5h00 p.m., moins une heure et demie (1  $\frac{1}{2}$ ) pour les repas du midi.

L'Employeur pourra cependant déplacer les heures de début et de fin de la journée normale de travail, pour un maximum d'une (1) heure, à la condition toutefois que tel déplacement n'occasionne pas un dépassement de la semaine normale de trente-deux heures et demie (32  $\frac{1}{2}$ ).

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

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

13.03 Le paiement du temps supplémentaire sera effectué sur une base hebdomadaire.

13.04 Les employés qui seront appelés à travailler plus de trois (3) heures de temps supplémentaire à la suite de la journée régulière de travail, auront droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de repos sans perte de salaire.

ARTICLE 14 - CONGES SPECIAUX

14.01

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

- a) cinq (5) jours, dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- b) trois (3) jours, dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du grand-père, de la grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- c) un (1) jour, dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur d'un employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

14.02

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

Pour avoir droit aux dispositions de cet article, l'employé devra également avoir de l'ancienneté. L'employé à l'essai, s'il y a droit, pourra aussi bénéficier des congés prévus à l'article 14.01 mais une seule journée sera payée.

ARTICLE 15 - ACCIDENT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01           Les classifications et le taux de salaires pour tous les employés couverts par cette convention collective seront ceux qui apparaissent à l'annexe "A" ci-attachée.

16.02           Lorsqu'un employé est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé sera payé à son taux régulier, sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté ou à sa demande.

16.03           Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque à chaque jeudi.

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

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

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

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

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

ARTICLE 18 - CONGES-MALADIE

- 18.01
- a) Les employés accumulent une (1) journée de congés-maladie pour chaque mois de service.
  - b) Par "mois de service", on entend un mois au cours duquel un salarié a effectivement travaillé pour une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables.

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

18.02

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

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

18.03

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

ARTICLE 18 - CONGES-MALADIE (suite)

- 18.04 L'employé qui, au cours d'une année contractuelle, n'a pas utilisé au complet les journées de congés-maladie auxquelles il a droit, reçoit, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, le paiement des journées ainsi accumulées et non utilisées, au taux de salaire de l'année précédente.
- Au plus tard le 31 décembre, l'employé peut cependant aviser l'Employeur de ne pas lui payer la totalité des journées de congés-maladie non utilisées mais de rembourser plutôt sa banque des journées qu'il a dû utiliser durant l'année.
- 18.05 Les journées de congés-maladie accumulées par les employés au 31 décembre 1982 sont cependant conservées.
- Un employé peut cependant continuer à puiser dans cette banque, de la manière prévue à la présente convention collective.
- 18.06 L'employé qui quitte définitivement son emploi bénéficie d'un montant en argent équivalent au solde de journées de congés-maladie à son crédit, calculées sur la base du taux de salaire au moment du départ. En cas de décès de l'employé, les ayants-droits reçoivent cette somme.
- 18.07 L'annexe "C" de la présente convention collective établit la liste des journées de congés-maladie à l'actif de chacun des employés au 31 décembre 1982.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE

19.01

- A) Une employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Pour obtenir ce congé, l'employée doit donner un préavis écrit à la Corporation au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ; ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical du médecin traitant, lequel indique la date probable de l'accouchement.
- B) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes:
  - a) l'employée doit quitter son travail pour prendre son congé de maternité en tout temps entre la douzième (12e) et la huitième (8e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur recommandation de son médecin, confirmée par certificat, elle peut le faire avant; l'employée enceinte peut également continuer à travailler à l'intérieur des huit (8) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement, mais elle doit fournir un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation habituelle.
  - b) la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur et produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. La Corporation se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE (suite)

- 19.01 (suite) C) Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle sera considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe qui suit.
- D) Pour des raisons reliées à la maternité, l'employée a droit de prolonger le congé de maternité prévu aux paragraphes précédents par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an à compter du début dudit congé de maternité. Dans ce cas, elle doit aviser la Corporation de sa décision de se prévaloir de ce privilège, au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité de vingt (20) semaines.
- E) Si l'employée désire revenir au travail avant l'expiration de son congé sans solde, elle doit en aviser par écrit la Corporation au moins un (1) mois à l'avance.
- F) A la fin de son congé de maternité de vingt (20) semaines, l'employée recevra, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance-chômage reçues pendant sa maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalent à quatre (4) semaines de prestations, si, au début de son congé de maternité, l'employée était à l'emploi de l'Employeur depuis plus d'un (1) an.

Si l'employée le demande, l'Employeur versera la moitié du montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent dès le départ de l'employée pour son congé de maternité; toutefois, si l'employée ne revient pas au travail après son congé de maternité, l'Employeur pourra récupérer ladite moitié du montant forfaitaire payée d'avance et ce, à même les sommes qui pourraient être dues à l'employée à l'occasion de son départ comme employée de la Corporation.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1985.
- 20.02 Cependant, les dispositions des articles et annexes de cette convention traitant des taux de salaire et des journées de congés-maladie sont rétroactives au 1er janvier 1983.
- 20.03 La rétroactivité sera versée aux employés de la Corporation à la date de la signature de la présente convention, au plus tard trente (30) jours après ladite signature.
- 20.04 A compter du 1er janvier 1985, les parties se rencontreront pour négocier les taux de salaire applicables à cette même date ainsi que les plans d'assurance prévus aux articles 17 et 18 de la présente convention, suite aux travaux du comité conjoint à cet effet. La présente clause de réouverture est conforme à l'article 107 du Code du Travail.
- 20.05 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre partie pourra donner à l'autre un avis écrit de son intention d'apporter des amendements à la présente convention collective. Le tout sera régi par les dispositions du Code du Travail pertinentes.
- 20.06 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur et seront appliquées.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

\_\_\_\_\_

*Marie Galarneau*

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

*[Signature]*

A N N E X E " A "

SUJET : SALAIRES

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01/01/84</u>
Officier de location	\$21,185.16	\$22,244.42
Inspecteur enquêteur	\$20,352.00	\$21,369.60
Caissier	\$16,681.22	\$17,515.28
Secrétaire-dactylo	\$14,177.50	\$14,886.38
Technicien en adminis- tration	\$20,405.00	\$21,470.25

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

\_\_\_\_\_

Marie Salamee

[Signature]

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

[Signature]

A N N E X E " B "

SOMMAIRE DES BENEFICES

A. TABLEAU DES BENEFICES

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

B. INDEMNITE HEBDOMADAIRE:

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

C. ASSURANCE SANTE:

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

A N N E X E "B" (suite)

D. ASSURANCE SANTE COMPLEMENTAIRE:

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

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

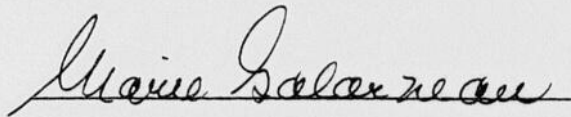
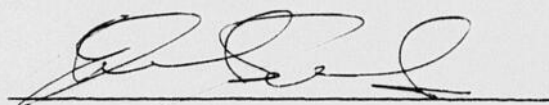
F. ADMISSIBILITE:

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

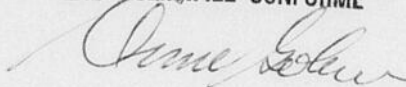
SIGNE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

COPIE CERTIFIÉE CONFORME



A N N E X E " C "

BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES  
au 31 décembre 1982

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>JOURNEES</u>
DUROCHER	Jocelyn	32.5
GALARNEAU	Marie	1

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

\_\_\_\_\_

*Marie Galarneau*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

**COPIE CERTIFIÉE CONFORME**

*Osme Solier*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA MODIFICATION  
DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.

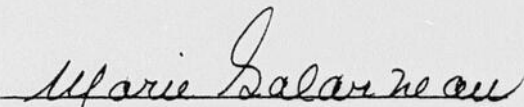
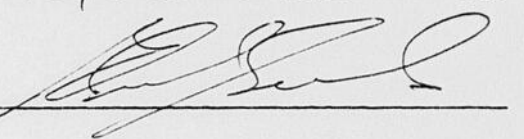
---

Les parties conviennent que dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, elles présenteront une requête conjointe au Ministère du Travail afin d'amender le certificat d'accréditation pour qu'il prévoit nommément l'exclusion de la secrétaire de direction.

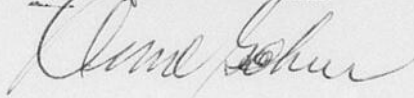
SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

COPIE CERTIFIÉE CONFORME



LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA FUSION  
DES UNITES DE NEGOCIATION.

---

Les parties conviennent que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, elles présenteront, auprès des autorités compétentes, une requête conjointe afin de voir à la fusion des deux (2) certificats d'accréditation détenus par l'Union des Employés de Service, Local 298, (F.T.Q.), à la Corporation d'Habitations Jeanne-Mance, soit le certificat d'accréditation regroupant les cols bleus et le certificat d'accréditation regroupant les cols blancs.

Cette demande conjointe devra être précédée d'un accord entre les parties sur un projet de convention collective unique, découlant de la fusion des deux conventions collectives présentement en vigueur.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

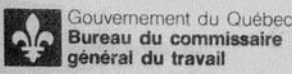
L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, LOCAL 298, (F.T.Q.)

\_\_\_\_\_  
*Marie Galan, Jeanne*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*

**COPIE CERTIFIÉE CONFORME**

*[Signature]*

10702-02



### DÉPÔT

Dépôt N°: ~~XXXXXXXXXX~~  
8 4 0 2 0 0 3

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 03209-4

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>M-10702-02</b>
<b>Date</b>	Signature	Réception	<b>Durée</b>	Du	Au	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>
				83-12-23	85-12-31	2

<b>Association</b>	<b>Employeur</b>
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Union des Employés de Service, local 298 F.T.Q. 1665 est, rue Rachel Montréal, QC. H2J 2K6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>La Corporation d'Habitation Jeanne Mance 200 est, rue Ontario Montréal, QC. H2X 1H3</b>

#### Unité de négociation

"Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code."

REF: Sténo-secrétaire du directeur général: exclus de l'unité  
Technicien en administration : inclus dans l'unité

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

#### Remarques

**Déposant: G Grégoire, Ranger, Aubry & Associés**  
Att: Me Jean-René Ranger  
6302 rue St-Denis  
Montréal, QC.  
H2S 2R7

<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-02-02

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

10702-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

L'UNION DES EMPLOYES  
DE SERVICE

LOCAL 298, (F.T.Q.)

ci-après appelée "l'Union"

et

LA CORPORATION D'HABITATIONS JEANNE-MANCE  
(Employés de bureau)  
200 est, rue Ontario,  
Montréal, Québec.

ci-après appelée "l'Employeur"

60:61 82 030 03.  
DEC 28 13:09

SM

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3	DROITS A LA DIRECTION	1
4	DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"	2
5	SECURITE ET RETENUE SYNDICALE	2
6	REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITE SYNDICALE	3
7	ANCIENNETE	4
8	GRIEFS	8
9	VACANCES ANNUELLES PAYEES	10
10	DATE DES VACANCES	12
11	JOURS DE FETES PAYES	12
12	HEURES DE TRAVAIL	14
13	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14
14	CONGES SPECIAUX	15
15	ACCIDENT DE TRAVAIL	16
16	SALAIRES	16
17	ASSURANCE COLLECTIVE	16
18	CONGES-MALADIE	17
19	CONGES DE MATERNITE	19

ARTICLE

PAGE

20	DUREE DE LA CONVENTION	21
	ANNEXE "A" - SALAIRES	23
	ANNEXE "B" - SOMMAIRE DES BENEFICES	24
	ANNEXE "C" - BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES AU 31 DECEMBRE 1982	26
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA MODIFICA- TION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.	
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA FUSION DES UNITES DE NEGOCIATION.	

ARTICLE 1 - BUT

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

Ce certificat se lit comme suit:

"Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail à l'exception de l'administrateur, du chef comptable ainsi que de la secrétaire de direction".

ARTICLE 3 - DROITS A LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 - DEFINITION DU TERME "EMPLOYE"

4.01 Le terme "employé" ou "employée" dans la présente convention signifie toute personne embauchée et couverte par l'unité d'accréditation.

4.02 Le terme "employé(e)" à l'essai" signifie toute personne qui n'a pas complété la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours.

L'employé(e) à l'essai est couvert par les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de celle concernant le droit de grief en cas de congédiement.

ARTICLE 5 - SECURITE ET RETENUE SYNDICALE

5.01 Tout employé membre en règle de l'Union, à la signature de la présente convention et tout employé qui y adhérera par la suite, devra demeurer membre en règle de l'Union.

5.02 Tout employé embauché devra, comme condition d'emploi, adhérer à l'Union dès son premier (1er) jour d'engagement et demeurer membre.

5.03 Cette condition d'emploi ne s'applique pas si l'employé est suspendu ou expulsé de l'Union, ou refusé par l'Union.

5.04 L'Employeur convient de prélever la cotisation syndicale à chaque paie.

5.05 Si un employé est absent pour cause de maladie au moment où les frais d'initiation, cotisations syndicales et/ou prélèvements spéciaux doivent être déduits, les déductions devraient être faites à même la première paie qu'il recevra après son retour au travail.

- 5.06 L'Employeur s'engage à faire parvenir à l'Union pas plus tard que le 15ième jour de chaque mois, une liste de tous les employés embauchés durant le mois précédent et régis par la présente convention.
- 5.07 Ladite liste devra également contenir les noms de tous les employés qui ont quitté le service de l'Employeur au cours du mois et qui étaient régis par la présente convention.
- 5.08 Quand l'employé est assigné d'une façon régulière à une position exclue de l'unité de négociation, l'entreprise cessera de faire de telles déductions.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE ET ACTIVITE SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel de l'Union un comité composé d'un (1) délégué. Ce comité rencontrera la direction sur rendez-vous chaque fois que cela sera jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.
- Le nom de ce délégué devra être communiqué par écrit à l'Employeur par l'Union avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître.
- 6.02 Le délégué mentionné aux paragraphes précédents peut s'absenter de son travail, sans solde, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'à des sessions de formation dûment approuvées par l'Union.
- Le total des absence mentionnées au paragraphe précédent devra être d'un maximum de cinq (5) jours par année contractuelle; cependant, les jours non utilisés lors d'une année contractuelle peuvent être reportés à l'année suivante, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année contractuelle.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01 Définition:

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

7.02 L'ancienneté s'acquiert après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours au service de l'Employeur. Durant cette période, l'employé à l'essai pourra être congédié sans qu'il puisse se prévaloir de la clause de grief relativement à un congédiement. L'ancienneté s'accumule à compter de la date d'embauchage une fois la période de probation terminée, en années, en mois et en jours de calendrier.

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

7.05

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ANCIENNETE (suite)

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

ARTICLE 8 - GRIEFS

8.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible.

8.02 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union à l'égard des griefs seront finales et lieront l'Employeur et ses employés.

8.03 Les griefs seront présentés par écrit en vue d'un règlement selon la procédure suivante:

- a) par l'employé, seul ou accompagné du délégué de l'Union, au directeur général, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'évènement ayant donné naissance au grief;
- b) le directeur général aura un délai de dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief pour y répondre;
- c) s'il s'agit d'un grief touchant un groupe ou l'ensemble des salariés, l'Union pourra loger le grief au nom de ces employés, dans les mêmes délais que prévus à l'alinéa a) de cet article;

- d) l'Union peut aussi, à moins que l'employé ne s'y oppose, loger un grief individuel au nom d'un employé absent du travail en vertu d'une disposition de la présente convention, si l'absence de l'employé l'empêche de loger un grief dans le délai prévu à l'alinéa a);
- e) à la demande de l'une ou l'autre des parties, faite avant la réponse du directeur général prévue à l'alinéa b), l'Employeur et l'Union peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief; dans ce cas, le délai prévu à l'alinéa b) est de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, s'il y a lieu.

8.04

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

8.05

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

8.06

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

ARTICLE 8 - GRIEFS (suite)

8.07 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

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

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

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

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

9.01 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur, aura droit à des vacances annuelles, à raison d'une (1) journée par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Tel employé sera rémunéré à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.

9.02 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé un (1) an de service, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire en vigueur au moment de partir en vacances.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 9.03 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé deux (2) ans de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.04 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé huit (8) ans de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.05 Tout employé qui, au premier janvier de chaque année, aura accumulé quinze (15) ans de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à son taux de salaire régulier au moment de partir en vacances.
- 9.06 La rémunération des vacances prévue à cet article sera payée aux employés le dernier jeudi précédant leur départ pour lesdites vacances, à moins que l'employé ne demande de venir chercher sa paie régulière pendant ses vacances ou ne demande qu'on lui remette sa paie de vacances à son retour.
- 9.07 Tout employé quittant le service de l'Employeur recevra le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service, et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.
- 9.08 Toute fête légale chômée qui tombe pendant la période de vacances d'un employé, pourra soit être ajoutée à sa période de vacances, soit lui être payée à temps simple, du consentement mutuel des parties.
- 9.09 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.

ARTICLE 10 - DATE DES VACANCES

10.01 La période de prise de vacances sera établie entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre de chaque année.

10.02 Le 1er mars, l'Employeur affiche un tableau où les employés pourront écrire leur choix de vacances; les choix devront être connus avant le 15 mars.

L'Employeur avisera les employés avant le 1er mai des dates exactes de vacances; les employés prenant leurs vacances en mai devront être avisés au moins un (1) mois à l'avance.

10.03 Dans l'établissement des cédules de vacances, l'Employeur considérera l'ancienneté des employés, tout en s'assurant que le nombre d'employés en vacances en même temps, s'il y a lieu, ne nuira pas aux opérations courantes.

10.04 Un employé pourra prendre ses vacances en dehors de la période normale de vacances, après autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES

11.01 Les jours suivants seront des congés chômés et payés:

1. Le Jour de l'An
2. Le Jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi-Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. Le Jour d'Action de Grâces

ARTICLE 11 - JOURS DE FETES PAYES (Suite)

- 11.01(suite)
10. La demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée précédant Noël
  11. Le Jour de Noël
  12. Le jour après le Jour de Noël
  13. La demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée précédant le Jour de l'An
  14. Deux (2) journées de congé mobile.

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

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

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

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

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine normale de travail pour tous les employés de bureau sera de trente-deux heures et demie (32  $\frac{1}{2}$ ) réparties du lundi au vendredi inclusivement de 9h00 a.m. à 5h00 p.m., moins une heure et demie (1  $\frac{1}{2}$ ) pour les repas du midi.

L'Employeur pourra cependant déplacer les heures de début et de fin de la journée normale de travail, pour un maximum d'une (1) heure, à la condition toutefois que tel déplacement n'occasionne pas un dépassement de la semaine normale de trente-deux heures et demie (32  $\frac{1}{2}$ ).

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

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

13.03 Le paiement du temps supplémentaire sera effectué sur une base hebdomadaire.

13.04 Les employés qui seront appelés à travailler plus de trois (3) heures de temps supplémentaire à la suite de la journée régulière de travail, auront droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de repos sans perte de salaire.

ARTICLE 14 - CONGES SPECIAUX

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

- a) cinq (5) jours, dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- b) trois (3) jours, dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du grand-père, de la grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- c) un (1) jour, dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur d'un employé, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

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

Pour avoir droit aux dispositions de cet article, l'employé devra également avoir de l'ancienneté. L'employé à l'essai, s'il y a droit, pourra aussi bénéficier des congés prévus à l'article 14.01 mais une seule journée sera payée.

ARTICLE 15 - ACCIDENT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01           Les classifications et le taux de salaires pour tous les employés couverts par cette convention collective seront ceux qui apparaissent à l'annexe "A" ci-attachée.

16.02           Lorsqu'un employé est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé sera payé à son taux régulier, sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté ou à sa demande.

16.03           Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque à chaque jeudi.

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

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

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

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

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

ARTICLE 18 - CONGES-MALADIE

- 18.01
- a) Les employés accumulent une (1) journée de congés-maladie pour chaque mois de service.
  - b) Par "mois de service", on entend un mois au cours duquel un salarié a effectivement travaillé pour une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables.

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

18.02

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

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

18.03

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

ARTICLE 18 - CONGES-MALADIE (suite)

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

Au plus tard le 31 décembre, l'employé peut cependant aviser l'Employeur de ne pas lui payer la totalité des journées de congés-maladie non utilisées mais de rembourser plutôt sa banque des journées qu'il a dû utiliser durant l'année.

18.05 Les journées de congés-maladie accumulées par les employés au 31 décembre 1982 sont cependant conservées.

Un employé peut cependant continuer à puiser dans cette banque, de la manière prévue à la présente convention collective.

18.06 L'employé qui quitte définitivement son emploi bénéficie d'un montant en argent équivalent au solde de journées de congés-maladie à son crédit, calculées sur la base du taux de salaire au moment du départ. En cas de décès de l'employé, les ayants-droits reçoivent cette somme.

18.07 L'annexe "C" de la présente convention collective établit la liste des journées de congés-maladie à l'actif de chacun des employés au 31 décembre 1982.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE

19.01

- A) Une employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Pour obtenir ce congé, l'employée doit donner un préavis écrit à la Corporation au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ; ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical du médecin traitant, lequel indique la date probable de l'accouchement.
- B) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes:
- a) l'employée doit quitter son travail pour prendre son congé de maternité en tout temps entre la douzième (12e) et la huitième (8e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur recommandation de son médecin, confirmée par certificat, elle peut le faire avant; l'employée enceinte peut également continuer à travailler à l'intérieur des huit (8) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement, mais elle doit fournir un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation habituelle.
- b) la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur et produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. La Corporation se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE (suite)

- 19.01 (suite) C) Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle sera considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe qui suit.
- D) Pour des raisons reliées à la maternité, l'employée a droit de prolonger le congé de maternité prévu aux paragraphes précédents par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an à compter du début dudit congé de maternité. Dans ce cas, elle doit aviser la Corporation de sa décision de se prévaloir de ce privilège, au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité de vingt (20) semaines.
- E) Si l'employée désire revenir au travail avant l'expiration de son congé sans solde, elle doit en aviser par écrit la Corporation au moins un (1) mois à l'avance.
- F) A la fin de son congé de maternité de vingt (20) semaines, l'employée recevra, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance-chômage reçues pendant sa maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalent à quatre (4) semaines de prestations, si, au début de son congé de maternité, l'employée était à l'emploi de l'Employeur depuis plus d'un (1) an.

Si l'employée le demande, l'Employeur versera la moitié du montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent dès le départ de l'employée pour son congé de maternité; toutefois, si l'employée ne revient pas au travail après son congé de maternité, l'Employeur pourra récupérer ladite moitié du montant forfaitaire payée d'avance et ce, à même les sommes qui pourraient être dues à l'employée à l'occasion de son départ comme employée de la Corporation.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1985.
- 20.02 Cependant, les dispositions des articles et annexes de cette convention traitant des taux de salaire et des journées de congés-maladie sont rétroactives au 1er janvier 1983.
- 20.03 La rétroactivité sera versée aux employés de la Corporation à la date de la signature de la présente convention, au plus tard trente (30) jours après ladite signature.
- 20.04 A compter du 1er janvier 1985, les parties se rencontreront pour négocier les taux de salaire applicables à cette même date ainsi que les plans d'assurance prévus aux articles 17 et 18 de la présente convention, suite aux travaux du comité conjoint à cet effet. La présente clause de réouverture est conforme à l'article 107 du Code du Travail.
- 20.05 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre partie pourra donner à l'autre un avis écrit de son intention d'apporter des amendements à la présente convention collective. Le tout sera régi par les dispositions du Code du Travail pertinentes.
- 20.06 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur et seront appliquées.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

Claude Lalonde

Marie Galanneau  
[Signature]

A N N E X E " A "

SUJET : SALAIRES

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01/01/84</u>
Officier de location	\$21,185.16	\$22,244.42
Inspecteur enquêteur	\$20,352.00	\$21,369.60
Caissier	\$16,681.22	\$17,515.28
Secrétaire-dactylo	\$14,177.50	\$14,886.38
Technicien en adminis- tration	\$20,405.00	\$21,470.25

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

Claude Lebonde

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

Marie Galanneau  
[Signature]

A N N E X E " B "

SOMMAIRE DES BENEFICES

A. TABLEAU DES BENEFICES

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

B. INDEMNITE HEBDOMADAIRE:

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

C. ASSURANCE SANTE:

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

A N N E X E "B" (suite)

D. ASSURANCE SANTE COMPLEMENTAIRE:

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

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

F. ADMISSIBILITE:

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

SIGNE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

Claude Lalonde

Marie Galarneau

[Signature]

A N N E X E " C "

BANQUE DE CONGES-MALADIE DES EMPLOYES  
au 31 décembre 1982

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>JOURNEES</u>
DUROCHER	Jocelyn	32.5
GALARNEAU	Marie	1

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois  
de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

*Claude Lalonde*

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

*Marie Galarneau*  
*[Signature]*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA MODIFICATION  
DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.

---

Les parties conviennent que dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, elles présenteront une requête conjointe au Ministère du Travail afin d'amender le certificat d'accréditation pour qu'il prévoit nommément l'exclusion de la secrétaire de direction.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

Claude Lelonde

Marie Galarneau  
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA FUSION  
DES UNITES DE NEGOCIATION.

---

Les parties conviennent que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, elles présenteront, auprès des autorités compétentes, une requête conjointe afin de voir à la fusion des deux (2) certificats d'accréditation détenus par l'Union des Employés de Service, Local 298, (F.T.Q.), à la Corporation d'Habitations Jeanne-Mance, soit le certificat d'accréditation regroupant les cols bleus et le certificat d'accréditation regroupant les cols blancs.

Cette demande conjointe devra être précédée d'un accord entre les parties sur un projet de convention collective unique, découlant de la fusion des deux conventions collectives présentement en vigueur.

SIGNEE A MONTREAL, ce 23ième jour du mois de décembre 1983.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

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

Claude Lelonde

Marie Dalanreau  
[Signature]



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

DÉPÔT

3209-4

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

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

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés de service Local 298 FTQ 1665 est rue Rachel Montréal, Québec H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant La Corporation d'habitation Jeanne Mance - 200 est rue Ontario Montréal, Québec H2X 1H3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Grégoire Ranger Aubry & Associés Att: Jean René Ranger 6302 rue St-Denis Montréal, Québec H2S 2R7	Région <u>06-06</u> Activité <u>8813(10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

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

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

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

003 (113)

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE



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

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

Dans le cadre de la réouverture prévue à l'article 20.04 de la convention collective prenant effet le 23 décembre 1983 pour se terminer le 31 décembre 1985, les parties conviennent ce qui suit:

1. L'article 17.02 de la convention collective est biffé et les parties conviennent de n'apporter aucune modification au Plan d'Assurance Collective en vigueur.

2. L'Annexe "A" de la convention collective est amendée pour se lire comme suit:

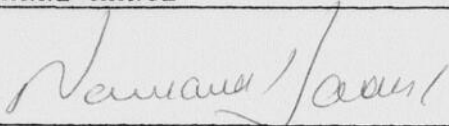
ANNEXE "A"

<u>SUJET: SALAIRES</u>	<u>01/01/83</u>	<u>01/01/84</u>	<u>01/01/85</u>	<u>01/07/85</u>
Officier de location	\$21,185.16	\$22,244.42	\$23,356.64	\$23,500.00
Technicien en administration	20,405.00	21,470.25	22,543.76	22,700.00

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

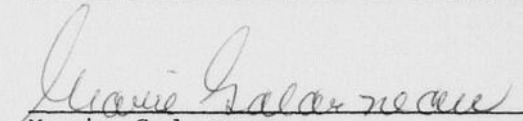
En foi de quoi, les parties ont signé à  
Montréal, ce 27 juin 1985.

LA CORPORATION D'HABITATIONS  
JEANNE-MANCE

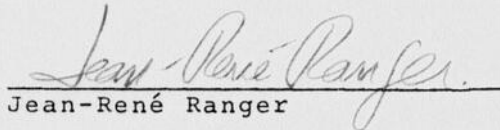


Normand Daoust

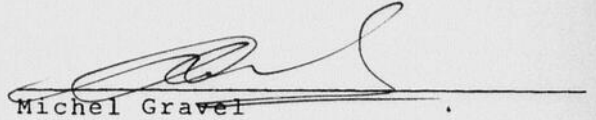
L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298 (F.T.Q.)



Marie Galarneau



Jean-René Ranger



Michel Gravel