

06779-3

C.A.E. 8989 NO.CONV. 67793
AFFIL. 7 NB.EMPL. 15
EMP.CDUV.18 ET.GEOG. 5420 10
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q22139002
DATE ENR.840917

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

06779-3

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

Q 22139-02

Signature
84-05-10

Réception
84-06-15

Durée
Du 83-08-01

Au 86-07-31

Nombre de salariés régis
par la convention collective

15

Association

Déposant

Union des employés de Service
Local 298
1665 est, rue Rachel
Montréal, Qc
H2J 2K6
Att: M. Aimé Gohier

Employeur

Déposant

Conciergerie d'Anqui
Anqui
CtÉ Matapédia, Qc
G0J 1B0

Déposant, si autre que les parties

Région 01-07

Activité 8989-10

Affiliation FTQ (7)

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Votre dépôt n'est pas conforme à l'un ou à plusieurs des points
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Sheiese Demers

84-07-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

CONCIERGERIE D'AMQUI

ET:

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

MONTREAL
MESSAGER

24 JUN 15 15 4



ARTICLE 1. INTERPRETATION

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

- 1.01 "Employeur": CONCIERGERIE D'AMQUI
Amqui, Cté Matapédia
G0J 1B0
- 1.02 "Syndicat": L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.
1665 est, rue Rachel
Montréal, Qué.
H2J 2K6
- Bureau régional: 1183, de la Canardière
Québec, Qué.
G1J 2C3
- 1.03 "Employé": Tout salarié au sens du Code du Travail à l'emploi de l'employeur.
- 1.04 "Employé probationnaire":

Un employé qui exécute un travail assujetti à la présente convention, et qui n'a pas complété sa période d'essai, soit quarante (40) jours de travail au service de son employeur.
- Cet employé est assujetti à la présente convention, mais ne peut recourir à la procédure de grief, en cas de congédiement. Il ne peut, durant sa période d'essai, acquérir de l'ancienneté. Un employé probationnaire qui a été mis à pied, faute de travail, et qui est réembauché par l'employeur moins de six (6) mois après sa mise à pied, peut comptabiliser les jours ainsi travaillés avant sa mise à pied dans le calcul de sa période d'essai de quarante (40) jours.
- 1.05 "Employé régulier":

Un employé qui exécute un travail assujetti à la présente convention, et qui a complété sa période d'essai.
- 1.06 "Employé à temps partiel":

Un employé qui exécute régulièrement un travail assujetti à la présente convention selon un horaire de travail hebdomadaire comportant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.
- Un tel employé a droit à tous les bénéfices de la présente convention, ceux-ci étant cependant proportionnels à ses heures de travail.

ARTICLE 2. BUT

La présente convention collective de travail a pour but:

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

ARTICLE 2. BUT

suite

- 2.05 D'encourager le meilleur rendement de travail possible et la protection de l'équipement et de la propriété.
- 2.06 De favoriser le règlement prompt et équitable de toutes plaintes et différends pouvant survenir entre l'employeur et le syndicat, pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 3. RECONNAISSANCE

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

ARTICLE 4. DROITS ACQUIS

- 4.01 a) Les employés qui à la date de la signature de la présente convention collective, jouissent de taux de salaire ou de primes supérieurs à ceux prévus à cette convention, continuent d'en bénéficier pendant sa durée et doivent recevoir additionnellement toutes les augmentations de salaires telles que prévues à la convention;
- b) il est bien entendu que tout contremaître ou toute personne des cadres ne pourra accomplir aucun travail fait par les employés couverts par l'unité d'accréditation sauf dans les cas d'urgence pourvu que cela n'ait pas pour effet de réduire les heures des employés travaillant sur ce contrat, ni pour effet de licencier les employés.

ARTICLE 5. AFFICHAGE

- 5.01 L'employeur consent à ce que le syndicat affiche sur les tableaux d'affichage, là où ils seront disponibles, sur les lieux de chaque contrat, ou autres méthodes de communication, les avis concernant ses élections, ses assemblées et ses activités syndicales et sociales.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL

- 6.01 a) Tous les employés régis par la présente convention devront, dès la signature de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi continu, devenir et demeurer membres en règle du syndicat;
- b) tout nouvel employé, doit devenir et demeurer membre en règle du syndicat comme condition du maintien de son emploi, et doit payer la cotisation syndicale telle que mentionnée par l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.O. dès sa date d'entrée chez l'employeur.
- 6.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'attribution d'emploi, remplir la formule apparaissant à l'annexe "B" énonçant ses nom, prénom, adresse, code postal, numéro d'assurance-sociale, numéro de téléphone, catégorie, date de naissance, nom de l'employeur, endroit de travail, date d'entrée et l'employé doit signer cette formule.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL

6.02 suite

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

6.03 Pour la durée de la présente convention collective, l'employeur retient sur la paie de chaque employé la cotisation syndicale fixé par le syndicat ainsi que toutes les primes des assurances collectives.

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

De même, il remet au 1187 de la Canardière, Québec G1J 2C3, les sommes retenues pour les assurances collectives avec un état détaillé précisant le nom des employés cotisés et la somme retenue à l'égard de chacun d'eux, une liste des nouveaux employés ainsi que les départs.

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

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

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

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

b) L'employeur fera parvenir au syndicat, au cours du mois de juin de chaque année, une liste de rappel compilée à la date de l'envoi.

6.06 Le syndicat convient de faire connaître par écrit, à l'employeur, les nom des officiers élus, et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de l'employeur.

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

ARTICLE 7. LIBERTE D'ACTION

7.01 a) Sur demande du syndicat, l'employeur libère une demi-journée par mois, sans solde, un employé délégué du syndicat aux fins de s'occuper des griefs et autres problèmes relatifs à l'administration de la convention collective.

b) Les représentants du syndicat peuvent rencontrer l'employeur, sur rendez-vous, durant les heures de travail.

ARTICLE 7. LIBERTE D'ACTION

suite

- 7.02 Un employé qui se porte candidat à une fonction publique, après un préavis de sept (7) jours à l'employeur, peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article n'affectera pas le statut d'un employé, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

- 7.03 L'employeur accepte de faire les démarches auprès d'un propriétaire (client) pour que celui-ci mette à la disposition du syndicat un local, à la condition que les dispositions matérielles le permettent.

- 7.04 Les délégués ne quitteront pas leur travail régulier sans avoir obtenu la permission au préalable, de leur supérieur immédiat.

- 7.05 Juré ou témoin:

L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit son salaire comme s'il avait été au travail. Cependant, la taxe reçue de la Cour est acquise à l'employeur au moyen d'une subrogation signée par l'employé.

L'employé doit fournir les preuves raisonnablement exigibles de son assignation en Cour et de la taxe reçue.

ARTICLE 8. ANCIENNETE

- 8.01 L'employé à compter de son quarante-et-unième (41^{ème}) jour de travail au service de son employeur, tel que comptabilisé conformément au paragraphe 1.04 possède à ce jour, un crédit de quarante-et-un (41) jours d'ancienneté.

- 8.02 a) L'ancienneté est déterminée en années, mois, jours de service chez l'employeur à compter de sa date d'embauche;
- b) dans le cas où des employés sont entrés au service de l'employeur le même jour, les heures rémunérées détermineront l'ancienneté.

- 8.03 Sous réserve des dispositions de la présente convention, lorsque l'employeur obtient un nouveau contrat, il doit garder sur la liste de rappel, pour les postes disponibles, les employés qui travaillaient sur ce contrat et qui sont déjà membres de l'Union des Employés de Service, local 298, F.T.Q. Le rappel au travail sur ce nouveau contrat se fait par ordre d'ancienneté sur la liste de rappel.

Ces nouveaux employés sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

- 8.04 En cas de mise à pied sur son contrat, le président de l'exécutif local est considéré comme l'employé ayant le plus d'ancienneté chez l'employeur. A la fin de son mandat, s'il n'est pas réélu, il retourne à son rang d'ancienneté réel.

Cette ancienneté préférentielle s'applique également au délégué de contrat, lequel est considéré comme l'employé ayant le plus d'ancienneté sur son contrat.

ARTICLE 9. PERTE D'ANCIENNETE

- 9.01 Un employé perd complètement ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte son emploi;
 - b) s'il est démis de ses fonctions pour cause juste et raisonnable et non réinstallé;
 - c) s'il est absent pour cause de maladie, durant plus de quinze (15) mois, à moins que ce ne soit une maladie industrielle ou un accident de travail;
 - d) s'il est promu à un emploi non assujéti à la présente convention collective et qu'il déclare, après vingt (20) jours de travail à l'essai dans ce nouvel emploi, dans un écrit dont l'employeur remet copie au syndicat, accepter cette promotion;
 - e) après une mise à pied dépassant douze (12) mois;
 - f) si, après une mise à pied, il ne donne pas de réponse dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu un avis de rappel au travail par lettre recommandée ou certifiée, à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 10. MISE A PIED

- 10.01 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur détermine le nombre d'emplois à abolir. En cas de mise à pied ou de réduction d'heures, les employés sont affectés selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 10.02
- a) L'employé affecté par une mise à pied ou une réduction d'heures peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté.
 - b) Cette procédure s'applique tant qu'un déplacement est possible;
 - c) L'employé affecté qui ne peut déplacer est inscrit sur la liste de rappel.
 - d) Dans l'application de cette procédure, un employé n'est pas tenu de changer de catégorie; il peut passer au plus grand nombre d'heures suivant.
 - e) Si, suite à l'application de la présente procédure, un employé ayant changé de catégorie ne peut rencontrer les exigences normales de sa nouvelle tâche, le déplacement est annulé et il peut déplacer un autre employé de sa propre catégorie ayant moins d'ancienneté.
- 10.03
- a) En cas d'augmentation du nombre d'heures, les heures sont offertes aux employés par ordre d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'une semaine normale de travail.
 - b) Si l'augmentation du nombre d'heures survient sur un contrat pour lequel il y a eu réduction d'heures dans les douze (12) mois précédents, un employé qui a alors été affecté peut reprendre son poste au complet.
- 10.04 En cas de rappel au travail, les employés sont rappelés en commençant par celui ayant le plus d'ancienneté et ainsi de suite.
- 10.05 Sous réserve du paragraphe 9.01 f) un employé peut refuser une augmentation de son nombre d'heures ou un rappel au travail, sans atteinte à ses droits et privilèges. En ce cas, il doit signifier par écrit son refus à l'employeur.

ARTICLE 10. MISE A PIED

suite

10.06 Préavis

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

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

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

ARTICLE 11. POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE

- 11.01 a) Après l'application du paragraphe 10.03 a) s'il y a lieu, si un poste devient vacant ou est créé, l'employeur offre le poste à tous les employés et l'affiche sur tous les contrats.

Le poste est accordé à celui ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont accepté de combler le poste et qui est capable de remplir les exigences normales de la tâche.

- b) La procédure ci-haut décrite s'applique également pour tout poste duquel l'employé est absent pour plus de trente (30) jours.
- c) Une formule spéciale pourra être mise à la disposition des employés après entente entre l'employeur et le syndicat afin de faciliter l'application du présent article.

ARTICLE 12. PROMOTION

- 12.01 Sous l'expression "Promotion" les parties entendent un poste de grade couvert par la présente convention, et comportant une rémunération plus élevée, mais aucunement un déplacement sur un même rang d'occupation.

- 12.02 Dans les cas de promotion, concernant les postes couverts par la présente convention, l'ancienneté prévaudra à moins que l'employé ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13. TRANSFERT

- 13.01 Si un employé est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, cet employé est payé au taux de salaire le plus élevé pour ces heures travaillées dans cette fonction.

- 13.02 S'il devient nécessaire de transférer temporairement un employé de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire de l'employé est payé.

ARTICLE 13. TRANSFERT

suite

- 13.03 Advenant le cas cependant où un employé est transféré à une classification moins payée suite à l'application du paragraphe 10.02 de la présente convention, ledit employé est rémunéré au taux de salaire de l'emploi auquel il est transféré.
- 13.04 Tout transfert sur un autre contrat à l'extérieur des limites de la municipalité où il travaille est sur une base volontaire pour l'employé.

ARTICLE 14. PERIODES DE REPOS

- 14.01 Un employé qui effectue au moins quatre (4) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.
- Un employé qui effectue au moins sept (7) heures de travail dans une journée a droit à une autre période de repos de quinze (15) minutes.
- 14.02 Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il a droit à une période de repos de vingt (20) minutes après chaque période de trois (3) heures de travail.

ARTICLE 15. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

15.01 Définition du grief:

Désaccord, mésentente ou litige relevant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective ou de l'une de ses clauses.

- 15.02 Un employé ou le syndicat peut soumettre un grief à un représentant de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables des faits qui donnent lieu au grief, ou dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits si l'employé n'a pu en prendre connaissance immédiatement.

Le syndicat peut soumettre un grief de nature collective si plus d'un employé est concerné par le même problème.

L'employeur doit donner sa réponse par écrit au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

- 15.03 Dans les trente (30) jours ouvrables du délai de réponse accordé au paragraphe 15.02, le syndicat avise par écrit l'employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage. Cet avis comporte une suggestion d'arbitre.

- 15.04 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail de nommer d'office l'arbitre. Le grief est entendu par un arbitre unique; cependant les parties peuvent s'entendre pour procéder devant un Tribunal d'Arbitrage.

- 15.05 Toute correspondance, pour fins de calcul des délais prévus au présent article 15, est considérée à compter de la date de sa mise à la poste. En cas d'interruption du service postal ces délais sont prolongés d'une façon correspondante à l'interruption.

- 15.06 Une copie de la demande de nomination d'arbitre faite au Ministère du Travail doit être remise en main propre à l'autre partie ou envoyée par courrier certifié.

- 15.07 Si l'une des parties change d'adresse civique ou postale, elle doit en aviser l'autre dans les vingt (20) jours.

ARTICLE 16. ARBITRAGE

- 16.01 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 16.02 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction de décider ou d'ordonner la réintégration d'un employé, dans tous ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur, non supérieure aux conditions de la convention collective.
- 16.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par la partie qui perd le grief.
- 16.04 L'arbitre doit entendre la preuve et les représentants des parties et rendre sa décision dans les plus brefs délais; elle est exécutoire et lie les parties.
- 16.05 A l'occasion d'un arbitrage, le salarié impliqué et un (1) membre de l'exécutif local sont libérés, sur demande, sans rémunération. Les témoins requis sont régis par les dispositions de l'article 7.05.
- 16.06 Tout délai relatif à la procédure de griefs ou à l'arbitrage peut être extensionné par une entente écrite entre les parties.

ARTICLE 17. MESURE DISCIPLINAIRE

- 17.01 Une suspension ou un congédiement n'interrupt pas le service continu d'un employé tant et aussi longtemps que la décision de l'arbitrage n'est pas rendue et appliquée.
- 17.02 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend les sanctions qu'il juge à propos; cependant, tout employé qui est l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage, selon la procédure établie à l'article 15. En ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 17.03 Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier de l'employé concerné après six (6) mois de la date à laquelle a été formulée ladite mesure disciplinaire, à moins d'un cas d'ébriété, voie de fait ou vol, la période sera de douze (12) mois.
- 17.04 Toute sanction disciplinaire doit être communiquée par écrit à l'employé, avec copie au syndicat, dans les cinq (5) jours du fait reproché. Tel avis doit indiquer les motifs de la sanction.

ARTICLE 18. CONGE D'ETUDES

- 18.01 L'employeur peut accorder un congé sans solde pour études aux conditions suivantes:
- a) Les études poursuivies devront être dans le domaine du choix de l'employé;
 - b) la demande de congé doit être faite par écrit, et elle doit exposer la nature des études projetées;
 - c) un tel congé ne doit pas excéder douze (12) mois, à moins d'entente mutuelle entre les parties;
 - d) l'employé qui obtient un congé sans solde pour études conserve l'ancienneté qu'il avait au départ;
- 18.02 L'employé qui décide de réintégrer son poste avant la fin de la période prévue peut le faire en envoyant quinze (15) jours à l'avance un avis à son employeur de son intention de retourner au travail et copie au syndicat.

ARTICLE 18. CONGE D'ETUDES

suite

- 18.03 Dans le cas où un employé suit un programme de formation ou perfectionnement à la demande de l'employeur, celui-ci assume tous les frais (inscription, matériel, déplacement, logement, etc.) et maintient la rémunération de l'employé. En ce cas, l'employé accumule son ancienneté comme s'il était au travail.

ARTICLE 19. EXECUTIF LOCAL

- 19.01 Les fonctions de l'exécutif local sont de recevoir les plaintes et griefs en accord avec la présente convention.
- 19.02 L'employeur est avisé par écrit des noms des membres de l'exécutif local et de tout changement qui pourrait survenir.

ARTICLE 20. CONGE DE MATERNITE

- 20.01 Dans le présent article, on entend par:
- a) "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
 - b) "Congé de maternité": un absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites;
 - c) "Naissance": la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.
- 20.02 Une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.
- 20.03 La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 3 semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.
- Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 20.04 Le préavis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.
- 20.05 Sous réserve des paragraphes 20.10 et 20.11, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant par 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.
- Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16ième semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- Ce congé peut également être discontinu advenant la nécessité d'hospitalisation de son enfant. La salariée peut reprendre son travail et continuer son congé lorsque l'enfant retourne à la maison.
- 20.06 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.
- 20.07 Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

ARTICLE 20. CONGE DE MATERNITE

- 20.07 suite
- La salarié ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.
- 20.08 A partir de la 6^{ième} semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 20.09 Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt du travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 20.05 du présent article à compter du début de la 8^{ième} semaine précédant la date prévue de la naissance.
- 20.10 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^{ième} semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.
- 20.11 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^{ième} semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.
- 20.12 La salarié qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.
- De même elle a droit à cette prolongation de son congé de maternité si elle est demandée dans les soixante (60) jours qui suivent son retour au travail. Cependant, elle ne peut se prévaloir de cette disposition qu'une (1) seule fois, même si les six (6) semaines prévues ne sont pas complètement utilisées.
- 20.13 Sauf dans le cas des paragraphes 20.10 et 20.11, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4^{ième} semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe 20.14.
- 20.14 La salarié doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.
- A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu au paragraphe 20.13, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.
- 20.15 La salarié qui a reçu l'avis prévu au paragraphe 20.13 et qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 20. CONGE DE MATERNITE

suite

- 20.16 L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 20.17 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 20.18 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.
- 20.19 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 20.20 Lorsque l'employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 20.21 Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 20.22 Lorsque l'entreprise appartenant à l'employeur a été l'objet d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle autrement que par vente en justice pendant la durée d'un congé prévu à la présente ordonnance, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

ARTICLE 21. CONGES SPECIAUX

- 21.01 a) Un employé peut, à l'occasion du décès de son conjoint avec qui il vit ou de la personne vivant comme époux(se) sous le même toit, de son enfant, ou celui de son conjoint, vivant sous le même toit, s'absenter sans perte de salaire, pour cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du décès.
- b) Dans le cas du décès de son père, sa mère, son enfant, ou celui de son conjoint, ne vivant pas sous le même toit, le salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pour quatre (4) jours ouvrables à compter de la date du décès.
- c) Dans le cas du décès de son frère, sa soeur, le salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pour quatre (4) jours ouvrables à compter de la date du décès.
- d) Dans le cas du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son beau-père, sa belle-mère, son gendre, sa bru, il a droit de s'absenter sans perte de salaire, pour deux (2) jours ouvrables à l'occasion des funérailles, ou de la crémation, à la condition qu'il y assiste.
- e) Advenant que les funérailles ou la crémation soient retardées à une date ultérieure, l'employé peut reporter une partie de ses jours de congés pour cette occasion.
- f) L'employé qui s'absente conformément au présent paragraphe 21.01 a droit à un (1) jour supplémentaire sans rémunération si l'évènement a lieu à plus de 200 kilomètres de son domicile.

ARTICLE 21. CONGES SPECIAUX

suite

- 21.02 Un employé a droit de s'absenter pour une durée de deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire, lors de l'adoption ou de la naissance d'un enfant. Il peut choisir d'utiliser ces congés, en tout ou en partie, lors du baptême ou de l'enregistrement de son enfant.
- 21.03 a) L'employé, à l'occasion de son propre mariage, a droit à deux (2) jours de congés chômés et payés. De plus, il peut ajouter quatre (4) jours de congés payés à même ses gains en réserve, soit vacances ou congés de maladie.
- b) A l'occasion du mariage de sa mère, son père, son frère, sa soeur ou son enfant, l'employé a droit à une (1) journée de congé sans rémunération, le jour de son mariage.
- 21.04 Le droit aux congés mentionnés aux paragraphes 21.01, 21.02 et 21.03 est également acquis dans le cas de la famille adoptive d'un employé, même si cette adoption n'est pas légalement confirmée.
- 21.05 Dans les cas mentionnés aux paragraphes 21.01 à 21.04, l'employé peut prolonger ses jours de congés par un congé sans solde d'une durée équivalente. En ce cas, il doit donner à l'employeur un préavis de quarante-huit (48) heures.
- 21.06 A l'occasion de son déménagement, un salarié a droit à un (1) jour de congé sans perte de rémunération. Il ne peut cependant bénéficier de ce congé plus d'une fois par année.
- 21.07 Un employé qui s'absente conformément à l'un des paragraphes précédents reçoit à titre de salaire, le montant qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, incluant les primes auxquelles il aurait eu droit. Il ne peut, pour cette période d'absence, recevoir le taux de rémunération prévu pour le travail exécuté en temps supplémentaire.

ARTICLE 22. JOUR FERIES CHOMES ET PAYES

- 22.01 Tout employé bénéficie annuellement de douze jours et demi (12.5) chômés et payés dans les cas suivants:

- 1- Jour de l'An
- 2- Le Vendredi Saint (1/2 journée)
- 3- Le Lundi de Pâques
- 4- Le 1er mai
- 5- La Fête de Dollard
- 6- La Fête Nationale du Québec
- 7- La Confédération
- 8- La Fête du Travail
- 9- L'Action de Grâces
- 10- Noël
- 11- Le 24 ou le 26 décembre
- 12- Un (1) jour entre le 18 décembre et le 8 janvier
- 13- Un congé mobile

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

Dans tous les cas où un choix est possible, y compris le congé mobile, le salarié avise l'employeur trois (3) jours à l'avance de la date à laquelle il désire prendre son congé.

Un maximum de deux (2) salariés par contrat peuvent se prévaloir du congé mobile en même temps.

- 22.02 Tous ces congés peuvent être changés par entente mutuelle, laquelle doit être envoyée au syndicat.

ARTICLE 22. CONGES FERIES CHOMES ET PAYES

suite

- 22.03 Sujet aux dispositions de la loi, pour avoir droit à la paie de ces jours de fête, un employé doit avoir acquis de l'ancienneté et doit avoir travaillé ou être disponible pour travailler les jours ouvrables précédant ou suivant immédiatement ce jour de fête sauf dans les cas où il:
- a) est absent conformément à la cédule de travail;
 - b) a obtenu à l'avance la permission de s'absenter;
 - c) a été mis à pied le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement la fête;
 - d) est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de moins de sept (7) jours ouvrables. En ce cas, l'employé doit produire un certificat médical sur demande de l'employeur.
- 22.04 S'il advient que l'employeur ne puisse accorder un jour de fête le jour même de cette date ou durant les quatre (4) semaines précédant ou suivant immédiatement ce jour de fête, il paie à l'employé qui doit travailler durant ce jour de fête, le temps travaillé au taux et demi (150%) du salaire horaire de cet employé, plus en compensation de la perte de ce jour de travail, une journée de travail au taux du salaire horaire de cet employé.
- 22.05 A l'occasion d'une fête chômée, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, pour fins de calcul du temps supplémentaire.
- 22.06 Si l'un de ces jours de fête tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, non ouvrable, les employés ne perdent pas ce jour de fête et reçoivent en compensation, une journée additionnelle.
- 22.07 Pour fins d'application de l'article 22, un quart de travail est réputé être travaillé en entier à la date où il a commencé.
- 22.08 Lorsqu'un employé s'est engagé à travailler à l'occasion d'un jour férié et chômé, et qu'il ne se présente pas au travail ce jour-là, il perd son droit à la fête, à toute rémunération pour ce jour férié et à l'application en son cas des paragraphes 22.05 et 22.06 à moins qu'il en avertisse son employeur quarante-huit (48) heures à l'avance à moins d'impossibilité de le faire pour raison valable.
- 22.09 S'il advient que l'employé reporte un (1) ou des congés fériés, par entente mutuelle, il est bien entendu que l'employé aura le choix de prendre la journée de son choix, mais il devra aviser l'employeur dix (10) jours à l'avance de la date qu'il désire prendre ce congé.

ARTICLE 23. VACANCES ANNUELLES

- 23.01 Les vacances annuelles sont accordées à chaque employé comme un droit acquis.
- 23.02 La période des vacances allouée par l'employeur s'établit sur une période de douze (12) mois, commençant le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente. Cette période sert à déterminer le calcul des vacances payées.
- 23.03 Un employé qui a moins de douze (12) mois de service à l'emploi de son employeur a droit à un (1) jour de vacances pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) semaines normales de travail. Ces vacances sont rémunérées à 4% du salaire total gagné pendant la période de référence.

ARTICLE 23. VACANCES ANNUELLES

suite

- 23.04 L'employé qui a un (1) an ou plus de service à l'emploi de son employeur bénéficie de vacances payées au pourcentage du salaire total gagné pendant l'année de référence conformément au tableau suivant:

<u>Années de service</u>	<u>semaines de vacances</u>	<u>% du salaire total</u>
1 à 5	2	4%
5 à 8	3	6%
8 et plus	4	8%

et à compter du 1er août 1985, conformément au tableau suivant:

<u>Années de service</u>	<u>semaines de vacances</u>	<u>% du salaire total</u>
1 à 4	2	4%
4 à 8	3	6%
8 et plus	4	8%

- 23.05 La paie de vacances est versée à un employé au moyen d'un chèque séparé ou par dépôt bancaire une (1) semaine avant son départ en vacances.
- 23.06 Tout jour férié et chômé survenant pendant les jours de vacances d'un employé est porté à l'actif de cet employé s'il avait pu, n'étant pas en vacances, bénéficier de ce jour férié et chômé.
- Cet employé reçoit, à son choix le crédit d'un jour supplémentaire de vacances ou le paiement d'une journée de travail à son taux de salaire horaire.
- 23.07 Lorsqu'un employé quitte le service de son employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.
- 23.08 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre, à moins d'entente mutuelle entre les parties.
- 23.09 A l'occasion d'une mise à pied pendant la période des Fêtes (Noël, Jour de l'An), un employé peut, s'il le désire, utiliser tout jour de vacances accumulé au moment de la mise à pied. Lors de la période normale de vacances, il utilise le solde des jours auxquels il aurait normalement droit.

ARTICLE 24. ORDRE DE DEPARTS EN VACANCES

- 24.01 La période de vacances est établie entre le 1er juin et le 31 mai de l'année subséquente. Cependant, entre le 30 septembre et le 31 mai, il ne peut y avoir plus d'un salarié par contrat en vacances en même temps et il doit donner un préavis de trois (3) semaines de la date à laquelle il désire prendre ses vacances.
- 24.02 Chaque année entre le 1er avril et le 15 avril, l'employé doit aviser son employeur de la période durant laquelle il désire utiliser ses jours de vacances.
- 24.03 L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le 1er mai de chaque année, sur chaque contrat.
- 24.04 Les choix de période de vacances exprimés selon le paragraphe 24.02 sont accordés d'après l'ancienneté parmi les employés d'un même contrat.

ARTICLE 25. ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 25.01 a) Des absences sans perte de salaire sont accordées à deux (2) membres du comité exécutif local pour négociation et conciliation de la convention collective avec l'employeur, dans le cas où ceci a lieu sur les heures normales de travail des officiers concernés.
- b) Des absences sans salaire sont accordées pour un maximum de dix (10) jours par année, aux membres de l'exécutif local du syndicat dûment mandatés afin de leur permettre d'assister aux réunions et aux conférences du syndicat ou lorsque les affaires du syndicat nécessitent leur présence, à la condition toutefois qu'il n'y ait pas plus d'une absence par contrat.
- 25.02 Le syndicat doit, au moins dix (10) jours à l'avance, présenter par écrit à l'employeur concerné, une demande à cet effet.
- 25.03 L'absence prévue au paragraphe 25.01 ne constitue pas un bris de service pour fins de calcul de l'ancienneté lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

ARTICLE 26. CONGES DE MALADIE

- 26.01 a) Tous les employés réguliers ont droit mensuellement à trois quarts (3/4) de jour ouvrable pour perte de temps en cas de maladie, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) jours par année.
- b) Tous les jours de maladie présents et futurs sont accumulés dans une banque jusqu'à un total de douze (12) jours ouvrables. L'excédent de douze (12) jours de congés de maladie, comptabilisé au 31 octobre de chaque année, est payable au taux courant au plus tard le 10 décembre suivant.
- c) L'employé qui quitte son emploi et qui justifie de 6 mois de service chez l'employeur, reçoit tous les congés de maladie ainsi accumulés dans sa banque, au taux courant.
- 26.02 Le congé de maladie avec paie s'applique dès la première (1ère) journée d'absence pour cause de maladie.
- 26.03 L'employé doit aviser son employeur de sa maladie dès la première (1ère) journée de sa maladie, sauf impossibilité médicale. L'employeur a le droit d'exiger un certificat médical pour une absence de plus de trois (3) jours consécutifs attestant sa maladie avant d'effectuer le paiement.
- 26.04 Chaque année, au cours des mois de mai et novembre, l'employeur fait parvenir à chaque salarié le nombre de jours de maladie qu'il a dans sa banque, comptabilisé au dernier jour du mois précédent.

ARTICLE 27. REPAS

- 27.01 L'employeur convient de demander au propriétaire de mettre à la disposition des employés un endroit convenable et propre pour prendre leurs repas et une armoire fermée à clef.
- 27.02 La période de temps allouée à l'employé pour prendre son repas sera d'une (1) heure maximum et de trente (30) minutes minimum.
- 27.03 Si l'employé n'est pas autorisé à quitter son poste de travail, il est rémunéré pour cette période de repas.

ARTICLE 28. PAIEMENT DE SALAIRE

- 28.01 a) Le salaire est payé en entier, en espèces, par dépôt bancaire ou par chèque payable au pair, le jeudi de chaque semaine.
- b) Si les employés sont payés par dépôt bancaire, les avis de dépôt sont envoyés par la poste au domicile de l'employé ou distribués sur les lieux de travail.

28.02 Bulletin de paie:

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

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

- 28.03 Si les employés sont payés par dépôt bancaire, chacun doit pouvoir effectuer sans frais un (1) retrait (par chèque ou au comptoir) par semaine sur son compte de paie. Dans le cas contraire, l'employeur assume et rembourse tout frais découlant de ce système de paie.
- De plus, l'employeur assume et rembourse tout frais, pénalité ou autres imposés à un salarié du fait que la totalité de sa paie due n'ait pas été déposée à son compte au moment prévu.

ARTICLE 29. ACCIDENT DE TRAVAIL

- 29.01 L'employeur s'engage à régir ses employés selon les dispositions de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail et ses règlements.
- 29.02 L'employeur et le syndicat forment un comité (prévention) santé et sécurité. Le comité se compose de deux (2) membres du comité exécutif local du syndicat et de deux (2) membres représentant l'employeur. A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité se réunit à une date convenue par entente. Ces rencontres sont durant les heures de travail et il n'y a pas de perte de salaire.
- 29.03 En cas d'accident de travail, l'employé est rémunéré le jour de l'accident comme s'il avait travaillé toutes les heures prévues à son horaire.

ARTICLE 30. UNIFORMES

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

ARTICLE 31. HEURES DE TRAVAIL

- 31.01 La semaine normale ou régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives par jour, excluant le temps du repas.
- 31.02 Ces jours de travail pour la durée définie ci-haut, peuvent inclure n'importe lequel des sept (7) jours de la semaine, selon les besoins du service, l'employeur faisant toutefois tout en son possible pour confiner la semaine de travail du lundi au vendredi inclusivement.
- 31.03 Lorsque douze (12) heures de service continu sont requises, l'employé est payé pour le temps de son repas.
- 31.04 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier du dimanche 00:01 heure au samedi 24:00 heures.
- 31.05 Tout employé a droit à deux (2) jours complets de repos par semaine, chacun de ces jours signifiant une pleine période de vingt-quatre (24) heures. L'employé peut, si possible, utiliser ces deux (2) jours de façon continue.
- Cependant, les salariés qui travaillent quarante (40) heures par semaine utilisent ces jours de congés de façon continue.
- 31.06 Deux (2) employés peuvent, par entente mutuelle, échanger leurs heures de travail ou de contrat, avec l'approbation de l'employeur et référence à l'article 3.03.

ARTICLE 32. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 32.01 Tout travail exécuté par un employé à la demande de son employeur, au-delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme exécuté en temps supplémentaire et rémunéré comme tel.
- 32.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire horaire de l'employé concerné, pour toutes les heures effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail.
- 32.03 Les heures de travail supplémentaires sont effectuées par les employés travaillant sur le contrat où le travail est requis et si les employés refusent de faire du temps supplémentaire il sera offert par ordre d'ancienneté aux autres employés.
- 32.04 Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail. S'il refuse, l'employeur le répartit aux autres employés aptes à faire le travail.
- 32.05 Aucun employeur ne peut obliger un employé à faire des heures supplémentaires.

ARTICLE 33. RAPPEL AU TRAVAIL

- 33.01 Dans le cas de rappel au travail, l'employé a le droit d'être rémunéré pour les heures travaillées, avec un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaires.
- 33.02 Tout employé appelé au travail et qui n'a pas été avisé au moins douze (12) heures à l'avance qu'on n'avait pas besoin de ses services doit recevoir une indemnité égale à trois (3) heures au taux normal pour ledit appel.

ARTICLE 34. ANNEXES

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

ARTICLE 35. DUREE ET RENOUVELLEMENT

35.01 Sous réserve du paragraphe 35.02, la présente convention collective est en vigueur à compter du 1er août 1983 jusqu'au 31 juillet 1986 inclusivement.

35.02 Si l'une des parties désire, à l'expiration de cette convention collective en négocier une nouvelle ou y apporter des amendements, elle doit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date de l'expiration de cette convention, en donner avis écrit à l'autre partie.

35.03 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature de celle-ci les dispositions de la présente convention s'appliquent.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE ce...10^e...jour de...Mai.....1984.

CONCIERGERIE D'AMQUI

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

Ronald Ken

Lucienne Bourget

Serge Lacasse

Rachel Tardif

John Buisson

ANNEXE "A"

SALAIRES:

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

TAUX HORAIRE:
A compter du 29-02-84: 7,75\$
A compter du 01-08-84: 8,15\$
A compter du 01-02-85: 8,55\$

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

TAUX HORAIRE:
A compter du 29-02-84: 7,35\$
A compter du 01-08-84: 7,75\$
A compter du 01-02-85: 8,15\$

CATEGORIE "C": Laveur de vitres et de surfaces extérieures des édifices, communément appelé "laveur sur échafaud" que sa fonction oblige à travailler en hauteur sur un appareil qui élève l'individu du sol ou qui est retenu par des ceintures de sécurité à l'extérieur.

TAUX HORAIRE:
A compter du 29-02-84: 8,25\$
A compter du 01-08-84: 8,65\$
A compter du 01-02-85: 9,05\$

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

PRIME HORAIRE DU CHEF D'EQUIPE: 0,50\$ en sus du taux horaire de sa catégorie pour la durée de la convention collective.

ANNEXE "B"

CONDITION D'ATTRIBUTION D'EMPLOI:

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

Je m'engage à respecter les Statuts et Règléments du syndicat susmentionné. J'autorise par la présente mon employeur à déduire de ma première paie après cette date les cotisations syndicales déterminées par le syndicat, et lui demande de remettre au syndicat les sommes d'argent déduites.

NOM DE FAMILLE:

PRENOM:

ADRESSE:

VILLE:

CODE POSTAL:

NO. ASS. SOCIALE:

TELEPHONE:

OCCUPATION:

DATE DE NAISSANCE:

NOM DE L'EMPLOYEUR:

ENDROIT DE TRAVAIL:

DATE:

SIGNATURE:

Il incombe à chaque employeur de transmettre sans délai, au bureau régional du syndicat, 1183 de la Canadière, Québec GLJ 2C3 dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

TRANSPORT:

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

MEMOIRE D'ENTENTE

Entente intervenue entre:

CONCIERGERIE D'AMQUI
Amqui, Cté Matapédia
GQJ 1B0

et:

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

IL EST ENTENDU que la compagnie retiendra 0,08\$ l'heure pour toutes les heures travaillées ainsi que pendant les vacances et maladie pour assurance-groupe et assurance-salaire et la compagnie devra remettre le quinzième (15ième) jour du mois suivant celui de leur rétention ce montant au: Employés d'Entretien Ménager - Région de Québec (Plan d'Assurance) 1187 de la Canardière, Québec GLJ 2C3.

IL EST ENTENDU que les modalités de remise concernant ce plan pourront être renégociées pour application à partir du 30 novembre 1984.

ET LES PARTIES ONT SIGNE DE BONNE FOI, à Amqui ce. 10^o...jour de. Mai.....1984.

CONCIERGERIE D'AMQUI

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE

Local 298, F.T.Q.

[Signature]

Lucienne Bourget

Serge Lacasse

Rachel Tardif

[Signature]

06779-3

C.A.E. 8989 NO.CONV. 67793
AFFIL. 7 NB.EMPL. 15
EMP.CDUV.18 ET.GEOG. 5420 10
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q22139002
DATE ENR.840917

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

06779-3

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

Q 22139-02

Signature
84-05-10

Réception
84-06-15

Durée
Du 83-08-01

Au 86-07-31

Nombre de salariés régis
par la convention collective

15

Association

Déposant

Union des employés de Service
Local 298
1665 est, rue Rachel
Montréal, Qc
H2J 2K6
Att: M. Aimé Gohier

Employeur

Déposant

Conciergerie d'Anqui
Anqui
Ct^é Matapédia, Qc
G0J 1B0

Déposant, si autre que les parties

Région 01-07

Activité 8989-10

Affiliation FTQ (7)

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Votre dépôt n'est pas conforme à l'un ou à plusieurs des points
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Sheiese Demers

84-07-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:


CONCIERGERIE D'AMQUI

ET:

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

MONTREAL
MESSAGER

24 JUN 15 15 4



ARTICLE 1. INTERPRETATION

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

- 1.01 "Employeur": CONCIERGERIE D'AMQUI
Amqui, Cté Matapédia
G0J 1B0
- 1.02 "Syndicat": L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.
1665 est, rue Rachel
Montréal, Qué.
H2J 2K6
- Bureau régional: 1183, de la Canardière
Québec, Qué.
G1J 2C3
- 1.03 "Employé": Tout salarié au sens du Code du Travail à l'emploi de l'employeur.
- 1.04 "Employé probationnaire":

Un employé qui exécute un travail assujetti à la présente convention, et qui n'a pas complété sa période d'essai, soit quarante (40) jours de travail au service de son employeur.
- Cet employé est assujetti à la présente convention, mais ne peut recourir à la procédure de grief, en cas de congédiement. Il ne peut, durant sa période d'essai, acquérir de l'ancienneté. Un employé probationnaire qui a été mis à pied, faute de travail, et qui est réembauché par l'employeur moins de six (6) mois après sa mise à pied, peut comptabiliser les jours ainsi travaillés avant sa mise à pied dans le calcul de sa période d'essai de quarante (40) jours.
- 1.05 "Employé régulier":

Un employé qui exécute un travail assujetti à la présente convention, et qui a complété sa période d'essai.
- 1.06 "Employé à temps partiel":

Un employé qui exécute régulièrement un travail assujetti à la présente convention selon un horaire de travail hebdomadaire comportant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.
- Un tel employé a droit à tous les bénéfices de la présente convention, ceux-ci étant cependant proportionnels à ses heures de travail.

ARTICLE 2. BUT

La présente convention collective de travail a pour but:

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

ARTICLE 2. BUT

suite

- 2.05 D'encourager le meilleur rendement de travail possible et la protection de l'équipement et de la propriété.
- 2.06 De favoriser le règlement prompt et équitable de toutes plaintes et différends pouvant survenir entre l'employeur et le syndicat, pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 3. RECONNAISSANCE

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

ARTICLE 4. DROITS ACQUIS

- 4.01 a) Les employés qui à la date de la signature de la présente convention collective, jouissent de taux de salaire ou de primes supérieurs à ceux prévus à cette convention, continuent d'en bénéficier pendant sa durée et doivent recevoir additionnellement toutes les augmentations de salaires telles que prévues à la convention;
- b) il est bien entendu que tout contremaître ou toute personne des cadres ne pourra accomplir aucun travail fait par les employés couverts par l'unité d'accréditation sauf dans les cas d'urgence pourvu que cela n'ait pas pour effet de réduire les heures des employés travaillant sur ce contrat, ni pour effet de licencier les employés.

ARTICLE 5. AFFICHAGE

- 5.01 L'employeur consent à ce que le syndicat affiche sur les tableaux d'affichage, là où ils seront disponibles, sur les lieux de chaque contrat, ou autres méthodes de communication, les avis concernant ses élections, ses assemblées et ses activités syndicales et sociales.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL

- 6.01 a) Tous les employés régis par la présente convention devront, dès la signature de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi continu, devenir et demeurer membres en règle du syndicat;
- b) tout nouvel employé, doit devenir et demeurer membre en règle du syndicat comme condition du maintien de son emploi, et doit payer la cotisation syndicale telle que mentionnée par l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.O. dès sa date d'entrée chez l'employeur.
- 6.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'attribution d'emploi, remplir la formule apparaissant à l'annexe "B" énonçant ses nom, prénom, adresse, code postal, numéro d'assurance-sociale, numéro de téléphone, catégorie, date de naissance, nom de l'employeur, endroit de travail, date d'entrée et l'employé doit signer cette formule.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL

6.02 suite

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

6.03 Pour la durée de la présente convention collective, l'employeur retient sur la paie de chaque employé la cotisation syndicale fixé par le syndicat ainsi que toutes les primes des assurances collectives.

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

De même, il remet au 1187 de la Canardière, Québec G1J 2C3, les sommes retenues pour les assurances collectives avec un état détaillé précisant le nom des employés cotisés et la somme retenue à l'égard de chacun d'eux, une liste des nouveaux employés ainsi que les départs.

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

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

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

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

b) L'employeur fera parvenir au syndicat, au cours du mois de juin de chaque année, une liste de rappel compilée à la date de l'envoi.

6.06 Le syndicat convient de faire connaître par écrit, à l'employeur, les nom des officiers élus, et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de l'employeur.

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

ARTICLE 7. LIBERTE D'ACTION

7.01 a) Sur demande du syndicat, l'employeur libère une demi-journée par mois, sans solde, un employé délégué du syndicat aux fins de s'occuper des griefs et autres problèmes relatifs à l'administration de la convention collective.

b) Les représentants du syndicat peuvent rencontrer l'employeur, sur rendez-vous, durant les heures de travail.

ARTICLE 7. LIBERTE D'ACTION

suite

- 7.02 Un employé qui se porte candidat à une fonction publique, après un préavis de sept (7) jours à l'employeur, peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article n'affectera pas le statut d'un employé, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

- 7.03 L'employeur accepte de faire les démarches auprès d'un propriétaire (client) pour que celui-ci mette à la disposition du syndicat un local, à la condition que les dispositions matérielles le permettent.

- 7.04 Les délégués ne quitteront pas leur travail régulier sans avoir obtenu la permission au préalable, de leur supérieur immédiat.

- 7.05 Juré ou témoin:

L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit son salaire comme s'il avait été au travail. Cependant, la taxe reçue de la Cour est acquise à l'employeur au moyen d'une subrogation signée par l'employé.

L'employé doit fournir les preuves raisonnablement exigibles de son assignation en Cour et de la taxe reçue.

ARTICLE 8. ANCIENNETE

- 8.01 L'employé à compter de son quarante-et-unième (41^{ème}) jour de travail au service de son employeur, tel que comptabilisé conformément au paragraphe 1.04 possède à ce jour, un crédit de quarante-et-un (41) jours d'ancienneté.

- 8.02 a) L'ancienneté est déterminée en années, mois, jours de service chez l'employeur à compter de sa date d'embauche;
- b) dans le cas où des employés sont entrés au service de l'employeur le même jour, les heures rémunérées détermineront l'ancienneté.

- 8.03 Sous réserve des dispositions de la présente convention, lorsque l'employeur obtient un nouveau contrat, il doit garder sur la liste de rappel, pour les postes disponibles, les employés qui travaillaient sur ce contrat et qui sont déjà membres de l'Union des Employés de Service, local 298, F.T.Q. Le rappel au travail sur ce nouveau contrat se fait par ordre d'ancienneté sur la liste de rappel.

Ces nouveaux employés sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

- 8.04 En cas de mise à pied sur son contrat, le président de l'exécutif local est considéré comme l'employé ayant le plus d'ancienneté chez l'employeur. A la fin de son mandat, s'il n'est pas réélu, il retourne à son rang d'ancienneté réel.

Cette ancienneté préférentielle s'applique également au délégué de contrat, lequel est considéré comme l'employé ayant le plus d'ancienneté sur son contrat.

ARTICLE 9. PERTE D'ANCIENNETE

- 9.01 Un employé perd complètement ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte son emploi;
 - b) s'il est démis de ses fonctions pour cause juste et raisonnable et non réinstallé;
 - c) s'il est absent pour cause de maladie, durant plus de quinze (15) mois, à moins que ce ne soit une maladie industrielle ou un accident de travail;
 - d) s'il est promu à un emploi non assujéti à la présente convention collective et qu'il déclare, après vingt (20) jours de travail à l'essai dans ce nouvel emploi, dans un écrit dont l'employeur remet copie au syndicat, accepter cette promotion;
 - e) après une mise à pied dépassant douze (12) mois;
 - f) si, après une mise à pied, il ne donne pas de réponse dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu un avis de rappel au travail par lettre recommandée ou certifiée, à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 10. MISE A PIED

- 10.01 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur détermine le nombre d'emplois à abolir. En cas de mise à pied ou de réduction d'heures, les employés sont affectés selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 10.02
- a) L'employé affecté par une mise à pied ou une réduction d'heures peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté.
 - b) Cette procédure s'applique tant qu'un déplacement est possible;
 - c) L'employé affecté qui ne peut déplacer est inscrit sur la liste de rappel.
 - d) Dans l'application de cette procédure, un employé n'est pas tenu de changer de catégorie; il peut passer au plus grand nombre d'heures suivant.
 - e) Si, suite à l'application de la présente procédure, un employé ayant changé de catégorie ne peut rencontrer les exigences normales de sa nouvelle tâche, le déplacement est annulé et il peut déplacer un autre employé de sa propre catégorie ayant moins d'ancienneté.
- 10.03
- a) En cas d'augmentation du nombre d'heures, les heures sont offertes aux employés par ordre d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'une semaine normale de travail.
 - b) Si l'augmentation du nombre d'heures survient sur un contrat pour lequel il y a eu réduction d'heures dans les douze (12) mois précédents, un employé qui a alors été affecté peut reprendre son poste au complet.
- 10.04 En cas de rappel au travail, les employés sont rappelés en commençant par celui ayant le plus d'ancienneté et ainsi de suite.
- 10.05 Sous réserve du paragraphe 9.01 f) un employé peut refuser une augmentation de son nombre d'heures ou un rappel au travail, sans atteinte à ses droits et privilèges. En ce cas, il doit signifier par écrit son refus à l'employeur.

ARTICLE 10. MISE A PIED

suite

10.06 Préavis

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

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

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

ARTICLE 11. POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE

- 11.01 a) Après l'application du paragraphe 10.03 a) s'il y a lieu, si un poste devient vacant ou est créé, l'employeur offre le poste à tous les employés et l'affiche sur tous les contrats.

Le poste est accordé à celui ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont accepté de combler le poste et qui est capable de remplir les exigences normales de la tâche.

- b) La procédure ci-haut décrite s'applique également pour tout poste duquel l'employé est absent pour plus de trente (30) jours.
- c) Une formule spéciale pourra être mise à la disposition des employés après entente entre l'employeur et le syndicat afin de faciliter l'application du présent article.

ARTICLE 12. PROMOTION

- 12.01 Sous l'expression "Promotion" les parties entendent un poste de grade couvert par la présente convention, et comportant une rémunération plus élevée, mais aucunement un déplacement sur un même rang d'occupation.

- 12.02 Dans les cas de promotion, concernant les postes couverts par la présente convention, l'ancienneté prévaudra à moins que l'employé ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13. TRANSFERT

- 13.01 Si un employé est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, cet employé est payé au taux de salaire le plus élevé pour ces heures travaillées dans cette fonction.

- 13.02 S'il devient nécessaire de transférer temporairement un employé de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire de l'employé est payé.

ARTICLE 13. TRANSFERT

suite

- 13.03 Advenant le cas cependant où un employé est transféré à une classification moins payée suite à l'application du paragraphe 10.02 de la présente convention, ledit employé est rémunéré au taux de salaire de l'emploi auquel il est transféré.
- 13.04 Tout transfert sur un autre contrat à l'extérieur des limites de la municipalité où il travaille est sur une base volontaire pour l'employé.

ARTICLE 14. PERIODES DE REPOS

- 14.01 Un employé qui effectue au moins quatre (4) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.
- Un employé qui effectue au moins sept (7) heures de travail dans une journée a droit à une autre période de repos de quinze (15) minutes.
- 14.02 Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il a droit à une période de repos de vingt (20) minutes après chaque période de trois (3) heures de travail.

ARTICLE 15. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

15.01 Définition du grief:

Désaccord, mésentente ou litige relevant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective ou de l'une de ses clauses.

- 15.02 Un employé ou le syndicat peut soumettre un grief à un représentant de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables des faits qui donnent lieu au grief, ou dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits si l'employé n'a pu en prendre connaissance immédiatement.

Le syndicat peut soumettre un grief de nature collective si plus d'un employé est concerné par le même problème.

L'employeur doit donner sa réponse par écrit au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

- 15.03 Dans les trente (30) jours ouvrables du délai de réponse accordé au paragraphe 15.02, le syndicat avise par écrit l'employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage. Cet avis comporte une suggestion d'arbitre.

- 15.04 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail de nommer d'office l'arbitre. Le grief est entendu par un arbitre unique; cependant les parties peuvent s'entendre pour procéder devant un Tribunal d'Arbitrage.

- 15.05 Toute correspondance, pour fins de calcul des délais prévus au présent article 15, est considérée à compter de la date de sa mise à la poste. En cas d'interruption du service postal ces délais sont prolongés d'une façon correspondante à l'interruption.

- 15.06 Une copie de la demande de nomination d'arbitre faite au Ministère du Travail doit être remise en main propre à l'autre partie ou envoyée par courrier certifié.

- 15.07 Si l'une des parties change d'adresse civique ou postale, elle doit en aviser l'autre dans les vingt (20) jours.

ARTICLE 16. ARBITRAGE

- 16.01 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 16.02 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction de décider ou d'ordonner la réintégration d'un employé, dans tous ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur, non supérieure aux conditions de la convention collective.
- 16.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par la partie qui perd le grief.
- 16.04 L'arbitre doit entendre la preuve et les représentants des parties et rendre sa décision dans les plus brefs délais; elle est exécutoire et lie les parties.
- 16.05 A l'occasion d'un arbitrage, le salarié impliqué et un (1) membre de l'exécutif local sont libérés, sur demande, sans rémunération. Les témoins requis sont régis par les dispositions de l'article 7.05.
- 16.06 Tout délai relatif à la procédure de griefs ou à l'arbitrage peut être extensionné par une entente écrite entre les parties.

ARTICLE 17. MESURE DISCIPLINAIRE

- 17.01 Une suspension ou un congédiement n'interrupt pas le service continu d'un employé tant et aussi longtemps que la décision de l'arbitrage n'est pas rendue et appliquée.
- 17.02 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend les sanctions qu'il juge à propos; cependant, tout employé qui est l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage, selon la procédure établie à l'article 15. En ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 17.03 Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier de l'employé concerné après six (6) mois de la date à laquelle a été formulée ladite mesure disciplinaire, à moins d'un cas d'ébriété, voie de fait ou vol, la période sera de douze (12) mois.
- 17.04 Toute sanction disciplinaire doit être communiquée par écrit à l'employé, avec copie au syndicat, dans les cinq (5) jours du fait reproché. Tel avis doit indiquer les motifs de la sanction.

ARTICLE 18. CONGE D'ETUDES

- 18.01 L'employeur peut accorder un congé sans solde pour études aux conditions suivantes:
- a) Les études poursuivies devront être dans le domaine du choix de l'employé;
 - b) la demande de congé doit être faite par écrit, et elle doit exposer la nature des études projetées;
 - c) un tel congé ne doit pas excéder douze (12) mois, à moins d'entente mutuelle entre les parties;
 - d) l'employé qui obtient un congé sans solde pour études conserve l'ancienneté qu'il avait au départ;
- 18.02 L'employé qui décide de réintégrer son poste avant la fin de la période prévue peut le faire en envoyant quinze (15) jours à l'avance un avis à son employeur de son intention de retourner au travail et copie au syndicat.

ARTICLE 18. CONGE D'ETUDES

suite

- 18.03 Dans le cas où un employé suit un programme de formation ou perfectionnement à la demande de l'employeur, celui-ci assume tous les frais (inscription, matériel, déplacement, logement, etc.) et maintient la rémunération de l'employé. En ce cas, l'employé accumule son ancienneté comme s'il était au travail.

ARTICLE 19. EXECUTIF LOCAL

- 19.01 Les fonctions de l'exécutif local sont de recevoir les plaintes et griefs en accord avec la présente convention.
- 19.02 L'employeur est avisé par écrit des noms des membres de l'exécutif local et de tout changement qui pourrait survenir.

ARTICLE 20. CONGE DE MATERNITE

- 20.01 Dans le présent article, on entend par:
- a) "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
 - b) "Congé de maternité": un absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites;
 - c) "Naissance": la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.
- 20.02 Une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.
- 20.03 La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 3 semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.
- Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 20.04 Le préavis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.
- 20.05 Sous réserve des paragraphes 20.10 et 20.11, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant par 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.
- Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16ième semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- Ce congé peut également être discontinu advenant la nécessité d'hospitalisation de son enfant. La salariée peut reprendre son travail et continuer son congé lorsque l'enfant retourne à la maison.
- 20.06 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.
- 20.07 Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

ARTICLE 20. CONGE DE MATERNITE

- 20.07 suite
- La salarié ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.
- 20.08 A partir de la 6^{ième} semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 20.09 Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt du travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 20.05 du présent article à compter du début de la 8^{ième} semaine précédant la date prévue de la naissance.
- 20.10 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^{ième} semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.
- 20.11 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^{ième} semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.
- 20.12 La salarié qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.
- De même elle a droit à cette prolongation de son congé de maternité si elle est demandée dans les soixante (60) jours qui suivent son retour au travail. Cependant, elle ne peut se prévaloir de cette disposition qu'une (1) seule fois, même si les six (6) semaines prévues ne sont pas complètement utilisées.
- 20.13 Sauf dans le cas des paragraphes 20.10 et 20.11, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4^{ième} semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe 20.14.
- 20.14 La salarié doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.
- A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu au paragraphe 20.13, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.
- 20.15 La salarié qui a reçu l'avis prévu au paragraphe 20.13 et qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 20. CONGE DE MATERNITE

suite

- 20.16 L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 20.17 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 20.18 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.
- 20.19 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 20.20 Lorsque l'employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 20.21 Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 20.22 Lorsque l'entreprise appartenant à l'employeur a été l'objet d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle autrement que par vente en justice pendant la durée d'un congé prévu à la présente ordonnance, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

ARTICLE 21. CONGES SPECIAUX

- 21.01 a) Un employé peut, à l'occasion du décès de son conjoint avec qui il vit ou de la personne vivant comme époux(se) sous le même toit, de son enfant, ou celui de son conjoint, vivant sous le même toit, s'absenter sans perte de salaire, pour cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du décès.
- b) Dans le cas du décès de son père, sa mère, son enfant, ou celui de son conjoint, ne vivant pas sous le même toit, le salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pour quatre (4) jours ouvrables à compter de la date du décès.
- c) Dans le cas du décès de son frère, sa soeur, le salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pour quatre (4) jours ouvrables à compter de la date du décès.
- d) Dans le cas du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son beau-père, sa belle-mère, son gendre, sa bru, il a droit de s'absenter sans perte de salaire, pour deux (2) jours ouvrables à l'occasion des funérailles, ou de la crémation, à la condition qu'il y assiste.
- e) Advenant que les funérailles ou la crémation soient retardées à une date ultérieure, l'employé peut reporter une partie de ses jours de congés pour cette occasion.
- f) L'employé qui s'absente conformément au présent paragraphe 21.01 a droit à un (1) jour supplémentaire sans rémunération si l'évènement a lieu à plus de 200 kilomètres de son domicile.

ARTICLE 21. CONGES SPECIAUX

suite

- 21.02 Un employé a droit de s'absenter pour une durée de deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire, lors de l'adoption ou de la naissance d'un enfant. Il peut choisir d'utiliser ces congés, en tout ou en partie, lors du baptême ou de l'enregistrement de son enfant.
- 21.03 a) L'employé, à l'occasion de son propre mariage, a droit à deux (2) jours de congés chômés et payés. De plus, il peut ajouter quatre (4) jours de congés payés à même ses gains en réserve, soit vacances ou congés de maladie.
- b) A l'occasion du mariage de sa mère, son père, son frère, sa soeur ou son enfant, l'employé a droit à une (1) journée de congé sans rémunération, le jour de son mariage.
- 21.04 Le droit aux congés mentionnés aux paragraphes 21.01, 21.02 et 21.03 est également acquis dans le cas de la famille adoptive d'un employé, même si cette adoption n'est pas légalement confirmée.
- 21.05 Dans les cas mentionnés aux paragraphes 21.01 à 21.04, l'employé peut prolonger ses jours de congés par un congé sans solde d'une durée équivalente. En ce cas, il doit donner à l'employeur un préavis de quarante-huit (48) heures.
- 21.06 A l'occasion de son déménagement, un salarié a droit à un (1) jour de congé sans perte de rémunération. Il ne peut cependant bénéficier de ce congé plus d'une fois par année.
- 21.07 Un employé qui s'absente conformément à l'un des paragraphes précédents reçoit à titre de salaire, le montant qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, incluant les primes auxquelles il aurait eu droit. Il ne peut, pour cette période d'absence, recevoir le taux de rémunération prévu pour le travail exécuté en temps supplémentaire.

ARTICLE 22. JOUR FERIES CHOMES ET PAYES

- 22.01 Tout employé bénéficie annuellement de douze jours et demi (12.5) chômés et payés dans les cas suivants:

- 1- Jour de l'An
- 2- Le Vendredi Saint (1/2 journée)
- 3- Le Lundi de Pâques
- 4- Le 1er mai
- 5- La Fête de Dollard
- 6- La Fête Nationale du Québec
- 7- La Confédération
- 8- La Fête du Travail
- 9- L'Action de Grâces
- 10- Noël
- 11- Le 24 ou le 26 décembre
- 12- Un (1) jour entre le 18 décembre et le 8 janvier
- 13- Un congé mobile

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

Dans tous les cas où un choix est possible, y compris le congé mobile, le salarié avise l'employeur trois (3) jours à l'avance de la date à laquelle il désire prendre son congé.

Un maximum de deux (2) salariés par contrat peuvent se prévaloir du congé mobile en même temps.

- 22.02 Tous ces congés peuvent être changés par entente mutuelle, laquelle doit être envoyée au syndicat.

ARTICLE 22. CONGES FERIES CHOMES ET PAYES

suite

- 22.03 Sujet aux dispositions de la loi, pour avoir droit à la paie de ces jours de fête, un employé doit avoir acquis de l'ancienneté et doit avoir travaillé ou être disponible pour travailler les jours ouvrables précédant ou suivant immédiatement ce jour de fête sauf dans les cas où il:
- a) est absent conformément à la cédule de travail;
 - b) a obtenu à l'avance la permission de s'absenter;
 - c) a été mis à pied le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement la fête;
 - d) est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de moins de sept (7) jours ouvrables. En ce cas, l'employé doit produire un certificat médical sur demande de l'employeur.
- 22.04 S'il advient que l'employeur ne puisse accorder un jour de fête le jour même de cette date ou durant les quatre (4) semaines précédant ou suivant immédiatement ce jour de fête, il paie à l'employé qui doit travailler durant ce jour de fête, le temps travaillé au taux et demi (150%) du salaire horaire de cet employé, plus en compensation de la perte de ce jour de travail, une journée de travail au taux du salaire horaire de cet employé.
- 22.05 A l'occasion d'une fête chômée, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, pour fins de calcul du temps supplémentaire.
- 22.06 Si l'un de ces jours de fête tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, non ouvrable, les employés ne perdent pas ce jour de fête et reçoivent en compensation, une journée additionnelle.
- 22.07 Pour fins d'application de l'article 22, un quart de travail est réputé être travaillé en entier à la date où il a commencé.
- 22.08 Lorsqu'un employé s'est engagé à travailler à l'occasion d'un jour férié et chômé, et qu'il ne se présente pas au travail ce jour-là, il perd son droit à la fête, à toute rémunération pour ce jour férié et à l'application en son cas des paragraphes 22.05 et 22.06 à moins qu'il en avertisse son employeur quarante-huit (48) heures à l'avance à moins d'impossibilité de le faire pour raison valable.
- 22.09 S'il advient que l'employé reporte un (1) ou des congés fériés, par entente mutuelle, il est bien entendu que l'employé aura le choix de prendre la journée de son choix, mais il devra aviser l'employeur dix (10) jours à l'avance de la date qu'il désire prendre ce congé.

ARTICLE 23. VACANCES ANNUELLES

- 23.01 Les vacances annuelles sont accordées à chaque employé comme un droit acquis.
- 23.02 La période des vacances allouée par l'employeur s'établit sur une période de douze (12) mois, commençant le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente. Cette période sert à déterminer le calcul des vacances payées.
- 23.03 Un employé qui a moins de douze (12) mois de service à l'emploi de son employeur a droit à un (1) jour de vacances pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) semaines normales de travail. Ces vacances sont rémunérées à 4% du salaire total gagné pendant la période de référence.

ARTICLE 23. VACANCES ANNUELLES

suite

- 23.04 L'employé qui a un (1) an ou plus de service à l'emploi de son employeur bénéficie de vacances payées au pourcentage du salaire total gagné pendant l'année de référence conformément au tableau suivant:

<u>Années de service</u>	<u>semaines de vacances</u>	<u>% du salaire total</u>
1 à 5	2	4%
5 à 8	3	6%
8 et plus	4	8%

et à compter du 1er août 1985, conformément au tableau suivant:

<u>Années de service</u>	<u>semaines de vacances</u>	<u>% du salaire total</u>
1 à 4	2	4%
4 à 8	3	6%
8 et plus	4	8%

- 23.05 La paie de vacances est versée à un employé au moyen d'un chèque séparé ou par dépôt bancaire une (1) semaine avant son départ en vacances.
- 23.06 Tout jour férié et chômé survenant pendant les jours de vacances d'un employé est porté à l'actif de cet employé s'il avait pu, n'étant pas en vacances, bénéficier de ce jour férié et chômé.
- Cet employé reçoit, à son choix le crédit d'un jour supplémentaire de vacances ou le paiement d'une journée de travail à son taux de salaire horaire.
- 23.07 Lorsqu'un employé quitte le service de son employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.
- 23.08 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre, à moins d'entente mutuelle entre les parties.
- 23.09 A l'occasion d'une mise à pied pendant la période des Fêtes (Noël, Jour de l'An), un employé peut, s'il le désire, utiliser tout jour de vacances accumulé au moment de la mise à pied. Lors de la période normale de vacances, il utilise le solde des jours auxquels il aurait normalement droit.

ARTICLE 24. ORDRE DE DEPARTS EN VACANCES

- 24.01 La période de vacances est établie entre le 1er juin et le 31 mai de l'année subséquente. Cependant, entre le 30 septembre et le 31 mai, il ne peut y avoir plus d'un salarié par contrat en vacances en même temps et il doit donner un préavis de trois (3) semaines de la date à laquelle il désire prendre ses vacances.
- 24.02 Chaque année entre le 1er avril et le 15 avril, l'employé doit aviser son employeur de la période durant laquelle il désire utiliser ses jours de vacances.
- 24.03 L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le 1er mai de chaque année, sur chaque contrat.
- 24.04 Les choix de période de vacances exprimés selon le paragraphe 24.02 sont accordés d'après l'ancienneté parmi les employés d'un même contrat.

ARTICLE 25. ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 25.01 a) Des absences sans perte de salaire sont accordées à deux (2) membres du comité exécutif local pour négociation et conciliation de la convention collective avec l'employeur, dans le cas où ceci a lieu sur les heures normales de travail des officiers concernés.
- b) Des absences sans salaire sont accordées pour un maximum de dix (10) jours par année, aux membres de l'exécutif local du syndicat dûment mandatés afin de leur permettre d'assister aux réunions et aux conférences du syndicat ou lorsque les affaires du syndicat nécessitent leur présence, à la condition toutefois qu'il n'y ait pas plus d'une absence par contrat.
- 25.02 Le syndicat doit, au moins dix (10) jours à l'avance, présenter par écrit à l'employeur concerné, une demande à cet effet.
- 25.03 L'absence prévue au paragraphe 25.01 ne constitue pas un bris de service pour fins de calcul de l'ancienneté lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

ARTICLE 26. CONGES DE MALADIE

- 26.01 a) Tous les employés réguliers ont droit mensuellement à trois quarts (3/4) de jour ouvrable pour perte de temps en cas de maladie, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) jours par année.
- b) Tous les jours de maladie présents et futurs sont accumulés dans une banque jusqu'à un total de douze (12) jours ouvrables. L'excédent de douze (12) jours de congés de maladie, comptabilisé au 31 octobre de chaque année, est payable au taux courant au plus tard le 10 décembre suivant.
- c) L'employé qui quitte son emploi et qui justifie de 6 mois de service chez l'employeur, reçoit tous les congés de maladie ainsi accumulés dans sa banque, au taux courant.
- 26.02 Le congé de maladie avec paie s'applique dès la première (1ère) journée d'absence pour cause de maladie.
- 26.03 L'employé doit aviser son employeur de sa maladie dès la première (1ère) journée de sa maladie, sauf impossibilité médicale. L'employeur a le droit d'exiger un certificat médical pour une absence de plus de trois (3) jours consécutifs attestant sa maladie avant d'effectuer le paiement.
- 26.04 Chaque année, au cours des mois de mai et novembre, l'employeur fait parvenir à chaque salarié le nombre de jours de maladie qu'il a dans sa banque, comptabilisé au dernier jour du mois précédent.

ARTICLE 27. REPAS

- 27.01 L'employeur convient de demander au propriétaire de mettre à la disposition des employés un endroit convenable et propre pour prendre leurs repas et une armoire fermée à clef.
- 27.02 La période de temps allouée à l'employé pour prendre son repas sera d'une (1) heure maximum et de trente (30) minutes minimum.
- 27.03 Si l'employé n'est pas autorisé à quitter son poste de travail, il est rémunéré pour cette période de repas.

ARTICLE 28. PAIEMENT DE SALAIRE

- 28.01 a) Le salaire est payé en entier, en espèces, par dépôt bancaire ou par chèque payable au pair, le jeudi de chaque semaine.
- b) Si les employés sont payés par dépôt bancaire, les avis de dépôt sont envoyés par la poste au domicile de l'employé ou distribués sur les lieux de travail.

28.02 Bulletin de paie:

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

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

- 28.03 Si les employés sont payés par dépôt bancaire, chacun doit pouvoir effectuer sans frais un (1) retrait (par chèque ou au comptoir) par semaine sur son compte de paie. Dans le cas contraire, l'employeur assume et rembourse tout frais découlant de ce système de paie.
- De plus, l'employeur assume et rembourse tout frais, pénalité ou autres imposés à un salarié du fait que la totalité de sa paie due n'ait pas été déposée à son compte au moment prévu.

ARTICLE 29. ACCIDENT DE TRAVAIL

- 29.01 L'employeur s'engage à régir ses employés selon les dispositions de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail et ses règlements.
- 29.02 L'employeur et le syndicat forment un comité (prévention) santé et sécurité. Le comité se compose de deux (2) membres du comité exécutif local du syndicat et de deux (2) membres représentant l'employeur. A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité se réunit à une date convenue par entente. Ces rencontres sont durant les heures de travail et il n'y a pas de perte de salaire.
- 29.03 En cas d'accident de travail, l'employé est rémunéré le jour de l'accident comme s'il avait travaillé toutes les heures prévues à son horaire.

ARTICLE 30. UNIFORMES

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

ARTICLE 31. HEURES DE TRAVAIL

- 31.01 La semaine normale ou régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives par jour, excluant le temps du repas.
- 31.02 Ces jours de travail pour la durée définie ci-haut, peuvent inclure n'importe lequel des sept (7) jours de la semaine, selon les besoins du service, l'employeur faisant toutefois tout en son possible pour confiner la semaine de travail du lundi au vendredi inclusivement.
- 31.03 Lorsque douze (12) heures de service continu sont requises, l'employé est payé pour le temps de son repas.
- 31.04 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier du dimanche 00:01 heure au samedi 24:00 heures.
- 31.05 Tout employé a droit à deux (2) jours complets de repos par semaine, chacun de ces jours signifiant une pleine période de vingt-quatre (24) heures. L'employé peut, si possible, utiliser ces deux (2) jours de façon continue.
- Cependant, les salariés qui travaillent quarante (40) heures par semaine utilisent ces jours de congés de façon continue.
- 31.06 Deux (2) employés peuvent, par entente mutuelle, échanger leurs heures de travail ou de contrat, avec l'approbation de l'employeur et référence à l'article 3.03.

ARTICLE 32. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 32.01 Tout travail exécuté par un employé à la demande de son employeur, au-delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme exécuté en temps supplémentaire et rémunéré comme tel.
- 32.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire horaire de l'employé concerné, pour toutes les heures effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail.
- 32.03 Les heures de travail supplémentaires sont effectuées par les employés travaillant sur le contrat où le travail est requis et si les employés refusent de faire du temps supplémentaire il sera offert par ordre d'ancienneté aux autres employés.
- 32.04 Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail. S'il refuse, l'employeur le répartit aux autres employés aptes à faire le travail.
- 32.05 Aucun employeur ne peut obliger un employé à faire des heures supplémentaires.

ARTICLE 33. RAPPEL AU TRAVAIL

- 33.01 Dans le cas de rappel au travail, l'employé a le droit d'être rémunéré pour les heures travaillées, avec un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaires.
- 33.02 Tout employé appelé au travail et qui n'a pas été avisé au moins douze (12) heures à l'avance qu'on n'avait pas besoin de ses services doit recevoir une indemnité égale à trois (3) heures au taux normal pour ledit appel.

ARTICLE 34. ANNEXES

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

ARTICLE 35. DUREE ET RENOUVELLEMENT

35.01 Sous réserve du paragraphe 35.02, la présente convention collective est en vigueur à compter du 1er août 1983 jusqu'au 31 juillet 1986 inclusivement.

35.02 Si l'une des parties désire, à l'expiration de cette convention collective en négocier une nouvelle ou y apporter des amendements, elle doit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date de l'expiration de cette convention, en donner avis écrit à l'autre partie.

35.03 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature de celle-ci les dispositions de la présente convention s'appliquent.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE ce...10^e...jour de...Mai.....1984.

CONCIERGERIE D'AMQUI

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

Ronald Ken

Lucienne Bourget

Serge Lacasse

Rachel Tardif

John Buisson

ANNEXE "A"

SALAIRES:

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

TAUX HORAIRE:
A compter du 29-02-84: 7,75\$
A compter du 01-08-84: 8,15\$
A compter du 01-02-85: 8,55\$

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

TAUX HORAIRE:
A compter du 29-02-84: 7,35\$
A compter du 01-08-84: 7,75\$
A compter du 01-02-85: 8,15\$

CATEGORIE "C": Laveur de vitres et de surfaces extérieures des édifices, communément appelé "laveur sur échafaud" que sa fonction oblige à travailler en hauteur sur un appareil qui élève l'individu du sol ou qui est retenu par des ceintures de sécurité à l'extérieur.

TAUX HORAIRE:
A compter du 29-02-84: 8,25\$
A compter du 01-08-84: 8,65\$
A compter du 01-02-85: 9,05\$

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

PRIME HORAIRE DU CHEF D'EQUIPE: 0,50\$ en sus du taux horaire de sa catégorie pour la durée de la convention collective.

ANNEXE "B"

CONDITION D'ATTRIBUTION D'EMPLOI:

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

Je m'engage à respecter les Statuts et Règléments du syndicat susmentionné. J'autorise par la présente mon employeur à déduire de ma première paie après cette date les cotisations syndicales déterminées par le syndicat, et lui demande de remettre au syndicat les sommes d'argent déduites.

NOM DE FAMILLE:

PRENOM:

ADRESSE:

VILLE:

CODE POSTAL:

NO. ASS. SOCIALE:

TELEPHONE:

OCCUPATION:

DATE DE NAISSANCE:

NOM DE L'EMPLOYEUR:

ENDROIT DE TRAVAIL:

DATE:

SIGNATURE:

Il incombe à chaque employeur de transmettre sans délai, au bureau régional du syndicat, 1183 de la Canadière, Québec GLJ 2C3 dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

TRANSPORT:

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

MEMOIRE D'ENTENTE

Entente intervenue entre:

CONCIERGERIE D'AMQUI
Amqui, Cté Matapédia
GQJ 1B0

et:

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

IL EST ENTENDU que la compagnie retiendra 0,08\$ l'heure pour toutes les heures travaillées ainsi que pendant les vacances et maladie pour assurance-groupe et assurance-salaire et la compagnie devra remettre le quinzième (15ième) jour du mois suivant celui de leur rétention ce montant au: Employés d'Entretien Ménager - Région de Québec (Plan d'Assurance) 1187 de la Canardière, Québec GLJ 2C3.

IL EST ENTENDU que les modalités de remise concernant ce plan pourront être renégociées pour application à partir du 30 novembre 1984.

ET LES PARTIES ONT SIGNE DE BONNE FOI, à Amqui ce. 10^{me} jour de Mai 1984.

CONCIERGERIE D'AMQUI

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE

Local 298, F.T.Q.

[Signature]

Lucienne Bourget

Serge Lacasse

Rachel Tardif

[Signature]