



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

DÉPÔT

08475-6

Dépôt N°: 86 07 016

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

084756

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23103-02	
Date	Signature 86-06-23	Réception 86-06-30	Durée	Du 86-06-23	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	18

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Entreprises de Nettoyage Protec 1982 Enr. 73, rue Arthur Hamel Sud Chicoutimi, Qc G7H 3M9	<input type="checkbox"/> Déposant Les Entreprises de Nettoyage Protec 1982 Enr. 150, Ste-Claire C.P. 1388 Chicoutimi, Qc G7H 2S5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties GESCAL 110, rue Racine Est, C.P. 820 Chicoutimi, Qc G7H 5E8 Att: Me André Tremblay V/D: AT-810524	Région <u>02-01</u> Activité <u>5792-07</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Debra Demers* Date: 86-07-10

Pour renseignements

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

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

3121 0001

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE :

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

"L'EMPLOYEUR"

ET :

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

"LE SYNDICAT"

(1986-1987)

3141	01	01
------	----	----

86 JUN 30 13:41

fin

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1.00:	DEFINITIONS	1
ARTICLE 2.00:	INTERPRETATION - VALIDITE	2
ARTICLE 3.00:	BUT	2
ARTICLE 4.00:	ACCREDITATION ET JURIDICTION	2
ARTICLE 5.00:	COOPERATION - DROITS DE GERANCE - GREVE	3
ARTICLE 6.00:	SECURITE SYNDICALE	3
ARTICLE 7.00:	REPRESENTANTS SYNDICAUX	4
ARTICLE 8.00:	ACTIVITES SYNDICALES	5
ARTICLE 9.00:	AFFICHAGE D'AVIS	6
ARTICLE 10.00:	IMPRESSION	6
ARTICLE 11.00:	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	6
ARTICLE 12.00:	ARBITRAGE	8
ARTICLE 13.00:	MESURES DISCIPLINAIRES	9
ARTICLE 14.00:	ANCIENNETE	10
ARTICLE 15.00:	REMUNERATION - SALAIRE - PAIE	17
ARTICLE 16.00:	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	19
ARTICLE 17.00:	PERIODE DE REPAS ET DE REPOS	21
ARTICLE 18.00:	TRANSPORT	23
ARTICLE 19.00:	CONGES ANNUELS	23
ARTICLE 20.00:	JOURS FERIES	25
ARTICLE 21.00:	CONGES SOCIAUX ET AUTRES	27
ARTICLE 22.00:	MESURES DE SECURITE - BIEN- ETRE ET HYGIENE	28
ARTICLE 23.00:	SOUS-CONTRAT	31
ARTICLE 24.00:	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	31
ARTICLE 25.00:	ASSURANCE GROUPE	32
ARTICLE 26.00:	AUTRES CONDITIONS	33
ARTICLE 27.00:	DUREE	33

ANNEXE "A" CLASSIFICATIONS ET
SALAIRES

LETTRE D'ENTENTE RELATIVEMENT
A L'ANCIENNETE DE M. PAUL-ANDRE
TREMBLAY

LETTRE D'ENTENTE RELATIVEMENT
AU TRAVAIL SUR LA COTE NORD

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- 1.02 Convention:
La présente convention collective de travail.
- 1.03 Employeur:
Les Entreprises de Nettoyage Protec 1982 Enr.
- 1.04 Grève - Lock out:
Les termes "grève et lock-out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail du Québec.
- 1.05 Représentant syndical:
Toute salarié régulier mandaté par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.06 Salarié:
Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 1.07 Salarié régulier:
Tout salarié ayant complété la période d'essai prévue à l'article 14.02.
- 1.08 Taux de salaire effectif:
Le taux de salaire spécifié à l'annexe "A" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux

de salaire convenu est supérieur au
taux de salaire de la convention.

- 1.09 Conjointes:
sont considérés comme conjoints:
- a) les personnes mariées;
 - b) les personnes vivant ensemble ma-
ritalement depuis au moins un (1)
an;

ARTICLE 2 - INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 Interprétation:

Les règles et les dispositions de la
convention s'interprètent les unes
par les autres et de manière à leur
donner tout l'effet requis.

2.02 Validité:

La nullité de l'une ou de l'autre des
dispositions de la convention, par
suite d'une loi applicable, ou règle-
ment d'ordre public ne peut affecter
la validité des autres dispositions
de cette convention.

La convention est alors automatique-
ment amendée de façon à la rendre
conforme à la loi ou telle réglemen-
tation.

ARTICLE 3 - BUT

- 3.01 La convention a pour but d'établir
des relations ordonnées entre les
parties et de déterminer les condi-
tions de travail des salariés visés
par la convention.

ARTICLE 4 - ACCREDITATION ET JURIDICTION

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat
comme étant le seul agent négociateur
de tous les salariés visés par l'ac-
créditation.

La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.

- 4.02 Sauf dans les cas d'entraînement, d'expérimentation, d'urgence, de ralentissement des opérations ou lorsque les salariés réguliers ne sont pas disponibles, il est convenu que toute personne non couverte par le certificat d'accréditation n'accomplira aucun travail habituellement accompli par les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 5 - COOPERATION - DROITS DE GERANCE - GREVE

5.01 Coopération

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

- 5.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'exercer ses fonctions de direction, d'administration, de gestion et de maintien de l'ordre, de la discipline et du rendement, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

5.03 Grève - Lock-out

Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01
1. Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.
 2. Tout nouveau salarié doit, comme condition de maintien de son emploi adhérer au Syndicat au moment de son embauchage et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention, et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés en règle du Syndicat.

6.02 Précompte:

Dans les quinze premiers jours de chaque mois, l'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat des sommes perçues au cours du mois précédent, par chèque payable au Syndicat, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

6.03 Retrait d'adhésion:

Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps au cours de la durée de la convention, l'officier autorisé du Syndicat donne avis par écrit à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 7 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 7.01
1. L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner deux représentants syndicaux. Ceux-ci sont reconnus par

l'Employeur comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur.

Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du nom de ses représentants ainsi que de tout changement pouvant survenir en cours de convention.

- 7.02 L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à leurs bureaux, les représentants syndicaux.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 Sous réserve du maintien normal des opérations, tout salarié désigné par le Syndicat pour accomplir une fonction syndicale reçoit de l'Employeur un congé sans solde pour la durée de cette fonction pourvu qu'un avis de vingt-quatre (24) heures soit donné à l'Employeur ou à son représentant autorisé.

- 8.02 L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde pour une activité syndicale de longue durée, au salarié dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat.

Cette demande doit être soumise à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

Au cours de ce congé, le salarié concerné maintient et accumule son ancienneté.

- 8.03 L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde au salarié qui désire suivre un cours de formation professionnelle, dans un domaine connexe aux besoins de l'entreprise.

Le salarié concerné doit faire sa demande par écrit au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

Au cours de ce congé, le salarié concerné maintient et accumule son ancienneté.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE D'AVIS

9.01 Le Syndicat peut utiliser les tableaux d'affichage que l'Employeur met à sa disposition. L'affichage syndical aura pour objet la documentation concernant les activités syndicales ou autres, propres aux salariés de l'Employeur.

ARTICLE 10 - IMPRESSION

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur imprimera et distribuera gratuitement à tous ses salariés une copie de la convention.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans les plus brefs délais possible tout grief pouvant survenir en cours de convention.

Aux fins de la convention, un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

11.02 1ère étape:

Tout salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical de son choix, qui croit être lésé dans les droits que lui accorde la convention, soumet par écrit son grief dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier de la naissance dudit grief. Dans le cas où un salarié croit qu'un grief a pris naissance au cours de son absence au travail, il a quinze (15) jours à compter de son retour au travail pour soumettre son grief.

11.03 2ième étape:

L'Employeur rend une décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief. A défaut de rendre une décision dans les délais prévus où, si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage conformément à l'article 12.00.

11.04 Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.05 Renseignements:

Pour les fins de discussion d'un

grief, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements pertinents. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de fournir un renseignement confidentiel qui est de nature à lui nuire au point de vue concurrence.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 Arbitrage (3ième étape):

1. L'une ou l'autre des parties peut déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.02.
2. La demande doit être formulée par écrit et transmise à l'autre partie par courrier recommandé.
3. L'arbitrage des griefs est confié à tour de rôle, aux personnes suivantes:

- 1.- Me Gabriel-Marie Côté;
- 2.- Me André Truchon;

12.02 Pouvoirs de l'arbitre:

Aux fins de la présente procédure d'arbitrage, l'arbitre a les pouvoirs qui sont dévolus à un arbitre par le Code du Travail du Québec.

12.03 Sentence arbitrale:

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa nomination. Cependant les parties peuvent convenir par écrit d'extensionner ce délai.

Cette sentence est finale et lie les

parties et le ou les salariés concernés.

- 12.04 Frais d'honoraires et d'arbitrage:
- Chaque partie paie les frais et honoraires de ses témoins et représentants. Les frais et honoraires de l'Arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 12.05 Témoin - Plaignant:
- Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise pour l'audition d'un grief, l'Employeur, sous réserve du maintien normal des opérations, doit le libérer pour la durée de l'audition.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Les parties conviennent que l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée ainsi que du dossier et du comportement du salarié, de façon à ce que la sanction soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- 13.02 a) Toute mesure disciplinaire est constatée par un avis écrit contresigné ou signé par un représentant de l'Employeur. Cet avis donne les raisons qui motivent la mesure disciplinaire et est transmis au salarié et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance des faits qui donnent lieu à cette mesure disciplinaire ou de la connaissance de ces

faits, dont la preuve incombe à l'Employeur.

- b) Toute mesure disciplinaire qui n'est pas conforme au présent article sera considérée comme nulle et de nul effet.
- 13.03
- a) Tout avertissement écrit qui n'est pas suivi d'une autre mesure disciplinaire dans les six (6) mois de calendrier est retiré du dossier du salarié et ne peut plus être invoqué contre lui.
 - b) Toute suspension qui n'est pas suivie d'une autre suspension dans les douze (12) mois de calendrier est retirée du dossier du salarié et ne peut plus être invoquée contre lui.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

14.01 Aux termes de la convention, il existe deux (2) sortes d'ancienneté:

- a) Ancienneté générale: l'ancienneté générale signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage.
- b) Ancienneté départementale: l'ancienneté départementale signifie la durée d'emploi d'un salarié dans un département depuis la date où il fait partie de tel département. Le salarié qui quitte définitivement un département pour un autre, perd son ancienneté acquise dans le département précédent.

14.02 Acquisition:

Le salarié qui a effectivement travaillé quatre cent quatre-vingt (480) heures pour l'Employeur au cours d'une période de six (6) mois, devient,

à l'expiration de cette période de six (6) mois, un salarié régulier et acquiert un droit d'ancienneté et ce, rétroactivement à compter de sa date initiale d'embauche.

Au cours de cette période de probation, le salarié n'est pas assujéti à la présente convention et n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de mise à pied, licenciement ou congédiement.

14.03 Les parties reconnaissent l'existence des départements suivants:

1. Haute pression
2. Vacuum
3. Journalier

14.04 Accumulation - conservation:

Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) absence par suite d'une lésion professionnelle;
- b) absence par suite d'un accident ou d'une maladie autres que ceux prévus à 14.04a): dix-huit (18) mois.
- c) mise à pied pour manque de travail: douze (12) mois.
- d) le salarié promu à une tâche en dehors de l'unité de négociation accumulera et conservera ses droits d'ancienneté pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après cette période de trois (3) mois de calendrier, il perdra automatiquement tous ses droits d'ancienneté au sein de l'unité de négociation,

à moins d'entente contraire entre les parties.

- e) absence prévue par la convention collective.

14.05

Perte d'ancienneté:

Tous les droits d'ancienneté d'un salarié seront perdus dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement le service de l'Employeur.
- b) s'il a été mis à pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs.
- c) s'il fait défaut de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables d'un rappel au travail fait par lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue, ou s'il n'avise pas l'Employeur dans les trois (3) jours de la réception d'un tel avis de son intention de revenir au travail.
- d) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante.
- e) s'il est absent de son travail sans permission pendant trois (3) jours ouvrables ou plus, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

14.06

Liste d'ancienneté:

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauche de chacun des sa-

lariés, la classification et la date depuis laquelle il occupe cette classification.

La liste officielle d'ancienneté apparaît à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention. Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée et remise au Syndicat à tous les six (6) mois.

Cette liste doit être affichée sur les tableaux d'affichage pendant une période de trente (30) jours à l'expiration desquels, elle sera considérée comme exacte, officielle et incontestable.

14.07

Application du droit d'ancienneté:

1. Promotions, postes nouveaux ou vacants:

Dans le cas d'une promotion, de la création d'un nouveau poste, ou d'un poste vacant de longue durée (non temporaire) à l'intérieur de l'unité de négociation, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir tel poste doivent postuler au cours de la période d'affichage en apposant leur signature sur l'avis d'affichage.

Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat. Il est convenu que pendant cette période d'affichage, l'occupation est remplie temporairement, si possible par le salarié ayant le plus d'ancienneté.

L'Employeur doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, accorder l'occupation au salarié ayant le plus d'an-

cienneté pourvu qu'il possède l'habileté, les aptitudes et les qualifications nécessaires pour accomplir la tâche concernée.

2. Mise à pied et rappel au travail:

Dans le cas de mise à pied et de rappel au travail, c'est l'ancienneté départementale qui s'applique. Le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied et le dernier à être rappelé à condition que les salariés qui restent au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche. L'avis de mise à pied doit être signifié au salarié au moins cinq (5) jours ouvrables avant telle mise à pied, si possible.

3. Déplacement:

Dans tous les cas de mise à pied pour manque de travail tout salarié mis à pied dans un département autre que celui de journalier a le droit de déplacer tout salarié de ce département ayant moins d'ancienneté. Nonobstant toute autre disposition contraire, c'est l'ancienneté générale qui s'applique dans ce cas.

Si tous les salariés d'un département sont au travail et qu'il y a un besoin supplémentaire de main-d'oeuvre dans ce département, l'Employeur rappellera prioritairement, par ordre d'ancienneté générale, les salariés mis à pied des autres départements, en autant que le ou les salariés rappelés puissent remplir les exigences normales de la tâche et acceptent le travail.

4.

Nonobstant les paragraphes 2 et 3 du présent article, lorsqu'un travail chez un client est exécuté par des salariés ayant moins d'ancienneté que des salariés mis à pied, le remplacement des salariés ayant moins d'ancienneté s'effectuera de la façon suivante:

1ère journée:

Remplacement par l'opérateur ayant le plus d'ancienneté de l'aide-opérateur;

2ième journée:

Remplacement par l'opérateur le plus ancien (effectuant le travail d'aide-opérateur la première journée) de l'opérateur moins ancien. La fonction d'aide-opérateur étant alors comblée par l'aide-opérateur le plus ancien.

5. Retour après absence:

Lors de son retour au travail à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut toute autre occupation que son ancienneté lui permet d'obtenir.

6. Refus d'exercice de l'ancienneté:

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

14.08 Salarié supplémentaire:

Sous réserve des dispositions du paragraphe 14.07(4), si des salariés supplémentaires sont appelés au travail, les salariés réguliers ont présence de faire leur journée et leur semaine complète de travail.

14.09 Un salarié qui justifie chez l'Employeur d'au moins trois (3) mois d'ancienneté a droit à un préavis avant son licenciement. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an d'ancienneté, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans d'ancienneté ou plus.

Sauf dans les cas de faute du salarié ou de cas forfuit, si l'Employeur omet de donner ce préavis, il 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 15 - REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

15.01 Rappel:

- a) Tout salarié rappelé au travail après sa journée de travail et après qu'il a quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux horaire.

Le salarié devra toutefois effectuer tout le travail à faire chez un même client.

- b) Tout salarié rappelé au travail a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux horaire. Il doit toutefois effectué le travail qui lui est assigné par l'Employeur au cours de ladite période de quatre (4) heures.

15.02 Affectation temporaire:

1. Tout salarié assigné temporairement, pour une période de plus d'une (1) heure, à l'exécution d'un travail, dans une occupation ou classification comportant un taux de salaire supérieur à sa propre classification, reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure.
2. Tout salarié assigné temporairement pour plus d'une (1) heure, à l'exécution d'un travail d'une classification comportant un taux horaire inférieur à celui de sa classification

régulière, reçoit le taux horaire de la classification inférieure.

Pour le travail s'effectuant sur les lieux de travail des clients de l'employeur, le salarié conserve au cours d'une même journée de travail le taux horaire de la classification à laquelle il est assigné au début de cette journée.

15.03 Taux de salaire minimum:

Le taux de salaire minimum des salariés régis par la convention avec leur classification sont contenus à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.04 Paiement des salaires:

Le salaire est payable en entier, en espèces ou par chèque, au plus tard le jeudi de chaque semaine avant douze (12) heures (midi); sinon l'Employeur verra à faciliter l'échange du chèque en question.

15.05 Bulletin de paie:

Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les items suivants:

- a) Nom de l'Employeur;
- b) Nom et prénom du salarié;
- c) Classification ou occupation du salarié;
- d) Date de la période de paie;
- e) Nombre d'heures de travail régulières;
- f) Nombre d'heures de travail supplémentaires;
- g) Taux de salaire effectif;

- h) Date du chèque;
- i) Salaire net et les retenues autorisées;
- j) Lors de remise du T-4, l'Employeur fournit à chaque salarié le montant cumulatif de ses cotisations syndicales.
- k) les gains cumulatifs.

15.06 Cessation d'emploi:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir le salaire auquel il a droit et tout document pertinent, dans un délai maximal d'une (1) semaine.

15.07 Nouvelle classification:

- a) Toute classification non mentionnée à l'annexe "A" de la convention fera l'objet de négociation entre l'Employeur et le Syndicat pour déterminer le taux horaire et les conditions de travail de cette classification.
- b) L'Employeur devra rencontrer le Syndicat dans les sept (7) jours ouvrables de la création de cette nouvelle classification.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 a) La semaine normale de travail des salariés sera de quarante (40) heures de travail, sur les lieux de travail des clients de l'Employeur, réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

- b) Tout travail autorisé et exécuté par un salarié sur les lieux de travail des clients de l'Employeur, en plus de quarante (40) heures par semaine ou de huit (8) heures consécutives ou le samedi, sera rémunéré au taux du temps et demi (150%).
- c) Tout travail autorisé et exécuté par un salarié sur les lieux de travail des clients de l'Employeur, le dimanche, sera rémunéré au taux du temps double (200%).
- d) Les heures de déplacement et de travail à l'établissement de l'Employeur sont toujours rémunérées au taux régulier du salarié concerné.

Toutefois, lorsqu'un salarié a totalisé, au cours d'une même année, 1,936 heures à taux régulier, toutes les heures de transport (traveling) et de travail à l'établissement de l'Employeur excédant ce nombre d'heures sont rémunérées au taux et demi.

16.02

Répartition:

Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, ce travail est confié d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail. Si plus d'un salarié est nécessaire, ce travail est réparti équitablement entre les salariés ordinairement assignés à ce travail.

Si le nombre de salariés à être affectés à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés du département capables d'exécuter le travail. Celui-ci est alors offert à tour de rôle en suivant la liste d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste.

Si le nombre de salariés acceptant de faire du temps supplémentaire est insuffisant pour combler les besoins de l'Employeur, les salariés sont alors rappelés dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

L'obligation d'effectuer du temps supplémentaire ne peut être appliquée à un même salarié plus d'une (1) fois dans un même mois.

16.03 Rien de ce qui est contenu dans la convention ne sera lu et interprété comme étant une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ni comme étant une garantie du nombre de jours de travail par semaine.

16.04 Lorsque survient un bris sur l'équipement de l'Employeur en cours d'exécution d'un travail, tous les salariés affectés par ce bris continuent à être rémunérés à leur taux de salaire régulier pour toutes les heures durant lesquelles ils attendent que ce bris soit réparé. Ces heures d'attente ne sont pas cumulatives pour le temps supplémentaire.

ARTICLE 17 - PERIODE DE REPAS ET DE REPOS

17.01 Repas:

- a) Les salariés travaillant de jour ont droit à une période de repas d'une (1) heure, de midi (12H00) à treize heures (13H00), en suivant la pratique du client de l'Employeur où le salarié travaille.
- b) Les salariés travaillant de soir ou de nuit (sur un horaire autre que 8H00 à 16H00) ont droit à une période de repas d'une demi-heure sans perte de salaire après quatre (4) heures de travail.

17.02 Période de repos:

Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail (4 heures), à être prise au milieu de la demi-journée, ou à toute autre période après entente entre l'Employeur et le salarié concerné.

- 17.03 a) Sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger, tout salarié doit bénéficier et prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures.
- b) Le salarié qui ne peut bénéficier de cette période de huit (8) heures de repos est rémunéré au taux et demi pour la différence des heures entre les huit (8) heures de repos prévues et le nombre d'heures de repos dont il a effectivement bénéficié en autant qu'il ait eu au moins quatre (4) heures de repos.

17.04 Frais de repas et d'hébergement:

- a) Tout salarié appelé à travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire après sa journée normale de travail a droit à un repas payé qu'il peut prendre immédiatement avant ou après ce travail en heures supplémentaires.

Un second repas est payé au salarié qui effectue huit (8) heures et plus de temps supplémentaire.

Pour la durée de la présente convention, l'Employeur verse au salarié la somme de sept dollars (7,00\$) pour chaque repas payé en vertu du présent paragraphe.

- b) Lorsqu'un salarié doit, sur les ins-

tructions de l'Employeur, séjourner en dehors de sa résidence normale, L'Employeur lui rembourse les dépenses encourues par lui, sur présentation des reçus, selon les tarifs suivants:

	<u>date de la</u>	<u>01/01/87</u>
	<u>signature</u>	<u> </u>
-déjeuner:	3,25 \$	3,50 \$
-dîner :	7,50 \$	7,75 \$
-souper :	9,25 \$	9,50 \$

Il a droit également au remboursement à un prix raisonnable de ses frais de chambre s'il y a lieu, sur présentation de reçus.

Le salarié reçoit une avance monétaire à cet effet.

ARTICLE 18 - TRANSPORT

- 18.01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'Employeur.
- 18.02 Lorsque l'Employeur transporte des salariés, il doit le faire dans des véhicules convenables et chauffés lorsque la température l'exige.

ARTICLE 19 - CONGES ANNUELS

- 19.01 La durée des congés annuels d'un salarié est déterminée par le nombre d'années au service de l'Employeur et ce depuis la date de son embauchage. La date d'anniversaire d'embauche de chaque salarié déterminera le nombre

de semaines de vacances auxquelles il a droit en tenant compte des années au service de l'Employeur.

- 19.02 Compte tenu des exigences, de l'efficacité des opérations et de l'ancienneté des salariés, l'Employeur respectera le choix des salariés en déterminant les cédules de vacances annuelles. Un salarié a le droit de connaître au moins un (1) mois à l'avance sa période de vacances.
- 19.03 Lorsque la date des vacances aura été établie pour chaque salarié, il n'y aura aucun changement.
- 19.04 A son choix, un salarié peut demander que sa paie de congés annuels lui soit remise à son départ pour ses vacances ou deux (2) fois l'an, soit en juillet et en décembre de chaque année, sur un ou des chèques différents de celui de la paie hebdomadaire. Le calcul des déductions d'impôt sur la paie de vacances sera tiré de la table d'impôt correspondant au nombre de semaines de vacances.
- 19.05 Un salarié dont l'emploi avec l'Employeur est terminé ou qui quitte volontairement son emploi, reçoit le jour de paie de la semaine qui suit son départ, la paie de congés annuels à laquelle il a droit au moment de son départ.
- 19.06 Tout salarié a droit, à sa date d'anniversaire d'embauche, aux congés annuels suivants:
- a) S'il n'a pas un (1) an au service de l'Employeur, à un congé annuel payé d'une durée minimum d'autant de jours ouvrables qu'il a de mois de service pour l'Employeur, jus-

qu'à concurrence de dix (10)
jours;

- b) Un an = deux semaines = 4%;
- c) Trois ans = deux semaines = 6%;
- d) Cinq ans = trois semaines = 7%;
- e) Onze ans = quatre semaines = 8%;

19.07

Années de référence:

La rémunération des congés annuels est calculée sur tous les gains gagnés du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année au cours de laquelle les congés annuels sont pris.

ARTICLE 20 - JOURS FERIES

20.01

Les jours suivants sont des jours
chômés et payés:

1. Le Jour de l'An
2. Le lundi de Pâques
3. Le premier lundi du mois de juin
4. La Fête Nationale
5. Le Jour de la Confédération
6. Le 3ième lundi du mois de
juillet
7. Le 2ième lundi du mois d'août
8. La Fête du Travail
9. Le 3ième lundi du mois de
septembre
10. Le 2ième lundi du mois d'octobre
11. Le Jour de Noël

Toutefois, pour les fêtes suivantes:

1. Premier lundi de juin
2. Troisième lundi de juillet

3. Deuxième lundi du mois d'août
4. Troisième lundi du mois de septembre

L'Employeur pourra reporter la journée de prise de ces congés à une date ultérieure, ne devant toutefois, en aucun temps, sauf à la demande du salarié, excéder dix (10) jours de la date où le jour chômé aurait dû être pris.

- 20.02 a) Si l'un de ces jours fériés coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête, le tout après entente entre les parties.
- b) A l'exception de la Fête Nationale, les jours fériés prévus à 20.01, survenant au cours de la semaine régulière de travail, pourront être déplacés après entente entre les parties.
- 20.03 Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, un salarié régulier doit avoir travaillé le jour précédant et le jour suivant la fête, sauf s'il a été absent du travail par suite d'une maladie dûment appuyée d'un certificat médical ou par suite d'une permission préalable d'absence écrite ou s'il a été mis à pied depuis au plus une semaine.
- 20.04 a) Le salarié qui a droit au paiement d'un jour férié reçoit la rémunération de huit (8) heures de travail à son taux horaire régulier.
- b) Tout travail autorisé et exécuté par un salarié lors d'un jour férié est rémunéré au taux du temps et demi (150%).

- 20.05 Si l'un des jours fériés survient pendant les congés annuels d'un salarié, celui-ci pourra choisir une journée additionnelle immédiatement après la prise de ses vacances ou le paiement de ce jour férié en plus du paiement de ses congés annuels.

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX ET AUTRES

- 21.01 Le salarié a droit à une absence de trois (3) jours payés plus une (1) journée non payée lors du décès du conjoint, d'un enfant, du frère, de la soeur, du père, de la mère.
- Le salarié a aussi droit à une absence de deux (2) jours payés lors du décès du beau-père, de la belle-mère et de une (1) journée payée lors du décès du beau-frère et de la belle-soeur.
- L'Employeur se réserve le droit de vérification à cet égard.
- 21.02 Le paragraphe 21.01 s'applique en autant que le salarié visé aurait normalement été requis de travailler pendant ces journées.
- 21.03 L'Employeur pourra accorder à un salarié qui lui en fera la demande un congé sans solde pour tout motif qu'il juge raisonnable et acceptable.
- 21.04 A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à un congé payé d'une (1) journée.

21.05 Les jours de congés payés en vertu du présent article seront rémunérés sur la base de huit (8) heures de travail au taux horaire régulier.

ARTICLE 22 - MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE
ET HYGIENE

22.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés en tenant compte de la section II du chapitre III de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

22.02 Un comité de santé et sécurité sera formé dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention.

- 22.03
- a) Lorsque ce n'est pas disponible sur les lieux de travail, l'Employeur doit fournir aux salariés de l'eau potable dans des contenants hygiéniques à l'abri de la poussière et facile d'accès.
 - b) L'Employeur doit, à ses locaux ou lorsque ce n'est pas possible sur les lieux de travail, aménager ou assurer l'accès à une ou des chambres de toilettes munies des accessoires essentiels. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable, être libres de tout outillage et équipement et être maintenus propres par l'Employeur.
 - c) L'Employeur doit, en conformité avec la Loi des Accidents du Travail et les maladies professionnelles, fournir à ses salariés les premiers soins et le service médical.

- d) L'Employeur facilitera à ses salariés l'accès à un endroit convenable pour stationner leur véhicule. Il fournit au besoin des facilités de démarrage.

22.04

Si un salarié subit une lésion professionnelle, il a droit au paiement des quatorze (14) premières journées de travail perdues et ce, tel que prévu par la Loi sur les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles. Si la nature de la lésion professionnelle exige des soins médicaux immédiats à l'extérieur de l'endroit du travail, il est transporté aux frais de l'Employeur pour recevoir de tels soins médicaux, le tout conformément à la susdite loi.

22.05

- a) Le salarié doit rapporter, immédiatement et sans délai, à son supérieur immédiat tout accident de travail.
- b) L'Employeur doit prendre note de tout accident de travail et faire sans délai un rapport écrit à la Commission de la Santé et Sécurité du Travail.
- c) Le salarié victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de réintégrer prioritairement son emploi dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est manifesté sa lésion, ceci sous réserve de l'application des règles de mouvement de main-d'oeuvre prévues à la présente convention.

22.06

- a) L'Employeur doit fournir gratuitement à chaque salarié, lorsque les cir-

constances l'exigent, tout l'équipement de sécurité nécessaire à l'accomplissement de son travail.

- b) Le salarié doit prendre soin de cet équipement, le porter et ensuite le laisser à l'endroit désigné par l'Employeur.
- c) L'équipement de sécurité fourni par l'Employeur au salarié est sous la garde et entière responsabilité de ce salarié.

Pour les fins de remplacement de l'équipement, le salarié devra remettre à l'employeur l'équipement usagé.

- d) L'Employeur fournit gratuitement à chaque salarié des salopettes de travail. Ces salopettes sont lavées et réparées aux frais de l'Employeur.
- e) L'Employeur fournit à tous les salariés réguliers des bottes de sécurité selon les modalités suivantes:
 - i) une (1) paire de bottes de caoutchouc selon la pratique présentement en vigueur; et,
 - ii) une (1) paire de bottes de caoutchouc, doublée, de qualité raisonnable, à tous les deux cents (200) jours effectivement travaillés.

22.07

Lorsque l'Employeur est la cause d'une contravention aux lois fédérales, provinciales ou municipales commise par un chauffeur à son emploi, il paiera toute amende signifiée à ce chauffeur. Lorsque le chauffeur doit se présenter à la Cour par suite de cette contravention, l'Employeur lui paiera, à son taux horaire régulier,

les heures de travail ainsi passées à la Cour.

- 22.08 L'Employeur s'engage à installer, à un endroit où les salariés pourront prendre leur douche, des casiers individuels pour remiser leurs effets personnels de travail.
- 22.09 L'Employeur paie, aux salariés réguliers, une (1) paire de lunettes de sécurité ajustées et la remplace lorsqu'elle est détériorée par un usage normal.

ARTICLE 23 - SOUS-CONTRAT

- 23.01 L'Employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail régi ou non par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied ou n'empêche pas de rappel au travail.

ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 24.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur doit aviser par écrit le salarié qui en sera affecté, au moins trois (3) mois avant tel déplacement ou mise à pied.

Cet avis ainsi que toutes les informations nécessaires pour permettre d'évaluer la nature et l'impact du changement envisagé doit également être transmis au syndicat.

Dans tel cas, l'Employeur s'engage à utiliser, si possible, toute mesure législative, tel que programme de formation suggéré par le Centre de la Main-d'Oeuvre du Canada.

- 24.02 Pour un salarié réaffecté ou reclassifié suite à l'implantation d'un changement technologique, l'Employeur s'engage à donner à ce salarié toute la formation afin d'acquérir les qualifications nécessaires à occuper tel poste.
- 24.03 Cette formation doit se donner pendant les heures normales de travail et le salarié bénéficie pendant sa période de formation de tous les bénéfices et droits prévus à la convention pour le poste en question.
- 24.04 a) L'introduction d'un changement technologique ne doit pas avoir comme conséquence une dégradation des conditions de santé et de sécurité au travail par rapport aux conditions existantes avant telle introduction.
- b) L'Employeur informe le syndicat et chaque salarié des dangers inhérents à tout changement technologique et ce, préalablement à son introduction.

ARTICLE 25 - ASSURANCE GROUPE

- 25.01 Le choix du régime de l'assurance collective est fait par le Syndicat et l'Employeur.
- 25.02 Tout salarié reconnu régulier doit adhérer au régime à l'item admissibilité. Le salarié doit autoriser l'Employeur à retenir sur sa paie sa part de la prime de l'assurance collective.

- 25.03 L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire du salarié, la contribution de ce dernier au régime d'assurance collective.
- 25.04 L'Employeur s'engage à payer 50 % du coût de la cotisation hebdomadaire de chaque salarié au plan d'assurance collective, jusqu'à un montant maximum de 4,75 \$ par semaine pour tout salarié marié et de 3,75 \$ par semaine pour tout salarié célibataire.

ARTICLE 26 - AUTRES CONDITIONS

26.01 Droits acquis:

Sous réserve des dispositions de la convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'employeur au bénéfice des salariés, qui constituent des privilèges et avantages, ne subissent aucun changement pendant la durée de la convention si elles n'y pourvoient pas.

- 26.02 L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.

ARTICLE 27 - DUREE

- 27.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1987.
- Sous réserve de l'exercice des droits de grève ou de lock-out, la présente convention demeure en vigueur tout le

temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à la signature.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature à la présente convention à Chicoutimi, ce 23^{ième} jour de juin 1986.

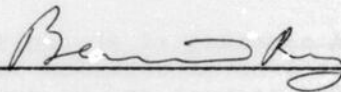
LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC
1982 ENR.

Par:



LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982
ENR.

Par:



ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	DATE D'ENTREE EN VIGUEUR	87/01/01
1. DEPARTEMENT DE LA HAUTE PRESSION:		
-Opérateur haute pression	12,39 \$	13,01 \$
-Aide-opérateur haute pression	11,50 \$	12,08 \$
2. DEPARTEMENT DU VACUUM:		
-Opérateur camion vacuum	11,55 \$	12,13 \$
-Aide-opérateur camion vacuum	10,45 \$	10,97 \$
3. DEPARTEMENT DES JOURNALIERS:		
-Journalier	7,65 \$	7,65 \$

Rétroactivité: Les dispositions de la présente Annexe "A" s'appliquent à tous ceux qui sont salariés en date de la signature des présentes, rétroactivement au 1er janvier 1986 pour chacune des heures travaillées.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE:

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

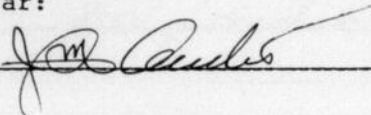
RELATIVEMENT A L'ANCIENNETE DE M. PAUL-ANDRE TREM-
BLAY, LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIIT:

M. Paul-André Tremblay est considéré comme le
salarié ayant le plus d'ancienneté à l'inté-
rieur du département de la haute pression.

SIGNE A CHICOUTIMI, ce 23^{ème} jour de juin 1986

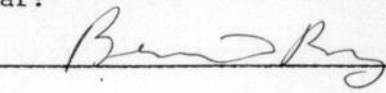
LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:



LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:



LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

ET

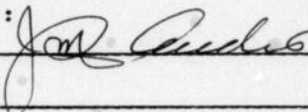
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE PROTEC 1982 ENR.

Il est convenu entre les parties que lorsqu'un salarié doit, sur les instructions de l'employeur, séjourner sur le territoire de la Côte-Nord, l'employeur lui rembourse alors les dépenses encourues par lui, sur présentation des reçus. Le salarié a le droit de réclamer les taux de repas prévus au paragraphe 17.04 b) majorés de 25 %.

SIGNE A CHICOUTIMI, CE 23 IEME JOUR DE JUIN 1986.

LES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:



LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE
PROTEC 1982 ENR.

Par:

