

NOM

NO

05263-9

C.A.E. 8063 NO.CONV. 52639
AFFIL. / NB.ENFL. 13
EMP.COUV.19 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M16641001
DATE ENR.840522



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

A.N.º (30363-01)

DÉPÔT

Dépôt N.º: 8 4 0 3 0 8 0

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 05263-9

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	M-16641-01
Date	Signature: 84-02-09	Reception: 84-02-21	Durée: Du 84-02-09 Au 85-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			13

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. Canadien des Officiers de Marine Marchande 9670 est rue Notre-Dame Montréal, Québec H1L 3P8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Concordia University Att: Susan K. O'Reilly Directrice Ressources Humaines 1455 De Maisonneuve Montréal, Québec
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Et. Visé: même et 1435 Drummond Mtl Région: 06-06 Activité: 8063(10) Affiliation: 9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-03-15

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

16641-01 (30363-01)

'84 FEB 21 16 13

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'UNIVERSITÉ CONCORDIA
ci-après appelée "l'université"

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES MARINS
DE L'AMÉRIQUE DU NORD (AFL-CIO-FTQ)

ci-après appelé "le Syndicat"

En vigueur jusqu'au 31 décembre, 1985

ARTICLE 1 - BUT

1.01

Le but de cette Convention est de maintenir des rapports harmonieux entre l'Université et ses salariés de la centrale thermique (Power Plant) (ci-après appelés "les salariés"), mais excluant le Surintendant à la mécanique (Mechanical Superintendent) et le chef-mécanicien de machines fixes (Chief Stationary Engineman), de prévoir une méthode de règlement équitable pour tout litige pouvant survenir entre eux et d'établir des conditions de travail entre l'Université et le Syndicat.

2.01 ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

L'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur pour fins de négociations collectives relativement aux questions relevant de cette convention pour les salariés du Campus Sir George Williams visés par le Certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, le 5 septembre 1973 et modifié le premier jour de novembre 1974.

ARTICLES 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01

Toutes les fonctions de gestion exercées jusqu'ici ou devant l'être dorénavant, et indépendamment de la fréquence ou de la rareté de leur exercice, demeureront le droit exclusif de l'Université. Il est expressément reconnu que de telles fonctions comprennent, mais ne sont pas restreintes à la maîtrise, l'administration et le fonctionnement des services de la Centrale thermique, l'administration et la surveillance du personnel, le droit de déterminer le champ d'action et les moyens à prendre pour assurer le bon fonctionnement de la Centrale thermique, son entretien ou sa cessation, l'augmentation ou la diminution de son personnel, et le droit d'embauchage, d'assignation des tâches, de suspension, de promotion, de mutation, de discipline, de mise à pied, de congédiement à la condition, cependant, que de telles fonctions ne soient pas exercées en contradiction avec les dispositions prévues dans cette convention.

ARTICLE 4 - SÉCURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié régi par la présente convention, à l'emploi de l'Université Concordia doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et en demeurer membre conformément au Code du Travail de la Province de Québec et payer la cotisation syndicale mensuelle fixée par le Syndicat.
- 4.02 L'employeur remet la cotisation mensuelle syndicale fixée par le Syndicat à son siège sociale à Montréal. Une liste des salariés de qui ont été prélevées la cotisation accompagnera le chèque. La cotisation syndicale mensuelle sera prélevée sur la première paye mensuelle, sur le chèque de paie de chaque employé.
- 4.03 Le Syndicat avisera l'Université de tout changement du taux de la cotisation mensuelle syndicale au moins trente (30) jours avant son application.
- 4.04 Le Syndicat convient de dédommager et de tenir l'Université indemne de toute réclamation, qui pourrait être intentée, comme conséquence de mise en application de cet Article.
- 4.05 Conformément à l'alinéa 4.01 l'Université ne sera pas tenue de congédier, de mettre à pied ou de transférer hors de l'unité de négociation un salarié expulsé du Syndicat. Cependant, un tel salarié demeurera assujetti à l'alinéa 4.02 de cet article.
- 4.06 La cotisation syndicale mensuelle sera le montant équivalant au salaire de deux (2) heures de travail à leur taux de salaire horaire respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable.
- 4.07 Les montants des cotisations syndicales seront inscrits sur les T-4 et TP-4 des employés.

ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 L'Université convient de laisser, à la disposition des salariés, un tableau d'affichage dans la chaufferie sur lequel le Syndicat affichera des avis quant aux élections, assemblées et autres activités syndicales officielles pourvu que ces avis soient signés par un officier syndical ou par le délégué d'atelier, et qu'ils ne contiennent pas de déclarations ou de renseignements de nature à discréditer l'Université.
- 5.02 Dans le but de consulter les membres d'union employés par l'Université Concordia et travaillant dans la centrale thermique, un officiel accrédité de l'union peut visiter les membres du Syndicat. Les arrangements pour une telle visite devront être pris avec le Chef-mécanicien de machines fixes, ou en son absence, avec le Surintendant à la mécanique. La rencontre devra se faire entre huit (08:00) et seize (16:00) heures du lundi au vendredi.
- 5.03 a) Le Syndicat avisera l'Université du nom du délégué d'atelier et de son remplaçant élu par les salariés de la centrale thermique. Le délégué d'atelier peut abandonner son poste pour se consacrer aux fonctions de délégué d'atelier en conformité avec le paragraphe 5.07.
- b) L'Université accordera le temps nécessaire au délégué d'atelier sans perte de salaire régulier (lorsqu'il est cédulé pour travailler une journée donnée) pour assister aux réunions avec les représentants de l'Université.
- 5.04 a) Pour les fins de préparation et de négociation de la convention collective, l'Université reconnaît au Syndicat le droit d'avoir deux représentants d'atelier de l'unité de négociation.
- b) L'Université accordera une banque de vingt (20) jours ouvrables (dix jours pour chaque représentant) sans perte de salaire lorsque le salarié est cédulé pour travailler une journée donnée et qu'il doit participer à la préparation de la convention collective.
- 5.05 a) Le Syndicat peut faire usage d'une salle de l'employeur pour ses réunions, sous réserve des politiques de l'Université.
- b) Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agit légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- 5.06 Il sera alloué au délégué d'atelier six (6) jours d'absence sans perte de salaire régulier pour activité syndicale à l'extérieur de ce qui est prévu à la convention collective. Six (6) jours est le montant total pour la durée de la convention collective.
- 5.07 Aux fins d'absence prévue à l'article 5, le délégué d'atelier doit d'abord obtenir la permission du supérieur immédiat, qui ne peut pas refuser sans motif valable. Un salarié doit avertir son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.

ARTICLE 6 - GRIEF ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 6.01 Si un conflit survient entre l'Université et le Syndicat quant à l'interprétation et la mise en application des dispositions de cette convention, il n'y aura pas d'arrêt de travail à cause d'un tel conflit, mais un effort sérieux devra être fait par les deux (2) parties aux présentes pour régler, dans le plus bref délai possible, un tel conflit ou différend à l'égard duquel un mécanisme de règlement de griefs est établi comme suit:
- 6.02 a) Le salarié impliqué accompagné ou non du délégué syndical, soumettra directement l'affaire au chef-mécanicien de machines fixes dans les trois (3) jours. Si l'affaire implique plus qu'un (1) salarié, un (1) des salariés concernés, accompagné ou non du délégué syndical, soumettra, au nom de tous les salariés concernés, l'affaire au Chef-mécanicien de machines fixes. S'il est impossible d'obtenir un règlement satisfaisant, le délégué syndical remettra un avertissement écrit au Surintendant à la mécanique en-dedans de sept (7) jours.
- b) A défaut d'un règlement dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de l'avertissement écrit du prétendu grief apporté par le délégué syndical, l'affaire peut être présentée au Directeur des terrains et bâtiments (Director of Physical Plant); le cas échéant, sept (7) jours ouvrables additionnels consécutifs seront alloués pour que le délégué syndical, accompagné d'un représentant syndical si nécessaire, et le Directeur des terrains et bâtiments puissent étudier l'affaire.
- 6.03 Tous les griefs, soumis par écrit, doivent être composés de tous les détails pertinents tel que la nature du grief, les articles de la convention visés et la nature de la solution envisagée. Une erreur typographique dans l'état d'un grief ne l'annule pas. Toutes les réponses aux griefs écrits seront faites par écrit à chaque étape de la procédure de grief.
- 6.04 Advenant qu'un conflit ne soit pas réglé de la façon précitée, l'affaire sera référée à l'arbitrage avant quinze (15) jours consécutifs conformément aux dispositions du Code du Travail et aux dispositions telles qu'énoncées dans la procédure d'arbitrage qui suit.
- 6.05 Procédure d'arbitrage
- Si l'Université et le Syndicat ne parviennent pas à régler le conflit, quant à l'interprétation ou à des prétendues infractions de cette convention, l'affaire peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être référée à l'arbitrage.

- 6.06 A moins d'entente contraire entre les parties, un grief, impliquant un salarié ou plus, sera entendu devant un seul arbitre.
- 6.07 Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit en faire la demande par écrit et l'adresser à l'autre partie de cette convention dans le délai prévu à l'article 6.04.
- 6.08 a) L'une ou l'autre des parties pourra confier l'arbitrage du cas en litige, à un arbitre unique, choisi à tour de rôle parmi ceux dont les noms suivent:
1. Roland Tremblay
 2. Pierre Dufresne
 3. Jean-Yves Durand
 4. Harvey Frumkin
- b) Les arbitres ci-dessus nommés sont appelés en rotation et s'ils ne sont pas disponibles, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail de nommer un nouvel arbitre.
- 6.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés entièrement par la partie contre laquelle la sentence arbitrale a été rendue.
- 6.10 Il ne sera pas du pouvoir de l'arbitre de modifier ou de changer aucune des dispositions de cette convention, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de prononcer des décisions contradictoires avec les termes et dispositions de cette convention.
- 6.11 Les parties aux présentes coopéreront pour hâter la tenue des séances arbitrales, et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.
- 6.12 Les parties pourront solliciter la collaboration d'un ou des salariés concerné(s) et de tous les témoins indispensables, et tous les arrangements nécessaires seront faits afin que les parties en cause aient accès aux lieux de travail pour enquête et pour s'entretenir avec les témoins indispensables.
- 6.13 Le salarié appelé à témoigner ou à représenter l'un des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de traitement, pendant la durée nécessaire à ce témoignage ou cette représentation.
- 6.14 Prescription
- Un grief sera reconnu réglé de façon satisfaisante (i.e. que le redressement souhaité soit accepté, ou que le grief soit abandonné), à n'importe quel stage de la procédure de grief ou de l'arbitrage, par défaut de l'une ou de l'autre des parties.

- 6.15 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
- a) d'un aveu signé devant un représentant syndical;
 - b) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant syndical mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.
- 6.16 Mesures disciplinaires et dossiers personnels
- a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Tel avis doit être transmis au Syndicat simultanément.
 - b) Toute mention d'une mesure disciplinaire sera retirée du dossier d'un salarié après qu'une période de douze (12) mois se soit écoulée s'il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire similaire.
 - c) Après avoir pris rendez-vous avec le Bureau des ressources humaines, le salarié peut consulter son dossier en présence d'un représentant de ce service et, s'il le désire, accompagné du délégué d'atelier.
 - d) A la demande du salarié qui est l'objet de mesures disciplinaires, le Bureau des ressources humaines doit lui fournir une copie de son dossier. Le salarié défrayera le coût de ces copies.

ARTICLE 7 - GRÈVES ET LOCKOUTS

7.01

Un salarié ne participera à aucune grève, débrayage, ralentissement ou arrêt de travail tant que durera cette convention, de même que l'Université ne participera à aucun lockout tant que durera cette convention. Ni le Syndicat, ni un officier ou tout autre représentant syndical ne pourra, de façon directe ou indirecte, autoriser, aider, encourager ou, de quelque façon que ce soit, participer à aucune grève, débrayage, ralentissement ou arrêt de travail tant que durera cette convention.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8.01 Les nouveaux salariés seront soumis à une période d'essai de soixante (60) jours travaillés et, pendant cette période, ils peuvent être congédiés par l'Université sans recours aux dispositions de cette convention.
- 8.02 L'ancienneté sera définie en années, en mois et en jours de service au sein de l'Université et ne sera utilisée que dans les cas de mises à pied, rappels au travail et choix de vacances.
- 8.03 a) Les postes vacants à l'intérieur de l'unité de négociation seront remplis par le candidat possédant le plus d'ancienneté (à l'intérieur de l'unité de négociation) qui possède toutes les exigences requises pour ce poste. Les candidats non choisis seront avisés par écrit. Si un grief est fait à cause de l'interprétation de ce paragraphe, l'Université aura la responsabilité du fardeau de la preuve.
- b) Tout salarié promu sera soumis à une période d'essai à l'intérieur de son nouveau poste pour une durée n'excédant pas quarante (40) jours travaillés.
- 8.04 L'Université avisera d'abord le Syndicat avant d'informer les salariés d'une réduction du personnel.
- 8.05 Les mises à pied et rappels au travail se feront selon l'ordre d'ancienneté, pourvu que les salariés, éligibles par ancienneté pour un rappel au travail, possèdent les exigences et aient l'entraînement requis pour un tel travail.
- 8.06 Les salariés perdront leurs droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) quand ils quittent leur emploi au sein de l'Université sans avoir obtenu, au préalable, une permission de congé sans solde;
- b) quand ils sont congédiés pour cause;
- c) quand ils ne se présentent pas au travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans l'obtention d'une permission de congé de l'université ou sans fournir, par écrit, au chef-mécanicien de machines fixes ou au surintendant à la mécanique, au cours de ces trois (3) mêmes jours, une raison acceptable à l'Université.

- 8.07 Les salariés mis à pied à cause d'une réduction du travail, garderont leur ancienneté accumulée au moment de la mise à pied pour une durée de vingt-quatre (24) mois, après quoi, l'ancienneté acquise sera périmée.
- 8.08 Les salariés en période d'essai n'accumuleront pas d'ancienneté pendant cette dite période; mais quand la période d'essai sera terminée, leur ancienneté sera calculée à partir de la date d'embauchage.
- 8.08 Les salariés temporaires, embauchés comme tels, ne seront pas éligibles aux droits d'ancienneté. Cependant, si un salarié temporaire devient un salarié permanent, ses droits d'ancienneté seront calculés à partir du dernier embauchage.
- 8.10 Les salariés en congé de maladie ou accident de travail, garderont leur ancienneté accumulée au commencement du congé de maladie pendant trente-six (36) mois après laquelle période, l'ancienneté acquise sera périmée.
- 8.11 L'Université affichera une liste d'ancienneté le 15 février de chaque année. La liste comprendra le nom et la date de l'embauchage de chaque salarié. Une copie de cette liste sera envoyée au Syndicat.
- 8.12 Deux fois par année, soit le 1^{er} novembre et le 1^{er} février, l'Université avisera chaque salarié par écrit du nombre de jours de maladie qui demeure à son crédit.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE D'EMPLOIS

- 9.01 a) L'Université affichera un avis de tout poste vacant.
- b) Dans le cas où le poste ne sera pas comblé par promotion ou mutation à l'intérieur de l'unité de négociation, une copie d'un tel avis sera envoyé au Syndicat. Tout salarié, désireux de faire application devra le faire par écrit dans les dix jours de calendrier après la date de l'affichage.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) La semaine régulière de travail de tous les salariés est de trente-neuf (39) heures selon la cédule des heures de travail ci-annexée (Annexe A).
- b) Chaque salarié bénéficie d'un crédit cumulatif de quinze (15) minutes par semaine effectivement travaillée, rémunéré au taux de salaire régulier.
- c) Pour les salariés autre que ceux travaillant sur les quarts de rotation, la journée de calendrier commence à 00:01 heure et se termine à 23:59 heures.
- d) Pour les salariés travaillant sur les quarts de rotation une journée de calendrier commence à 07:00 heures et se termine à 06:59 heures le lendemain matin.
- 10.02 La semaine de rémunération s'étendra de 00:01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant. Le jour de rémunération sera le mercredi avant-midi.
- 10.03 a) Les salariés, requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une équipe de classe supérieure à la leur, seront rémunérés au taux de la classe supérieure pour le travail effectué.
- Les salariés, requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une classe inférieure à la leur, seront rémunérés au taux de leur présente classe pour le travail effectué, sauf dans le cas suivant l'application d'une procédure de mise à pied selon l'article 8.
- 10.03 b) Lorsqu'un salarié ne peut se présenter au travail pour raison de maladie, accident de travail, congé spécial et congé syndical, il ne sera pas remplacé sauf pour la période de 07:00 à 16:00 heures du lundi au vendredi si la maintenance, étant une priorité, le permet.
- c) Le mécanicien opérateur qui fait le quart de travail seul recevra pour chaque heure travaillée, le même salaire horaire que le mécanicien de quart absent aurait reçu.
- d) Le mécanicien responsable de l'équipe de quart doit rester à son poste jusqu'à l'arrivée d'un membre de l'équipe remplaçant.
- e) Dans le cas de promotion ainsi que pour l'application des clauses 10.03 a) et c) les taux de la clause 11.02 a) seront applicables pour les salariés embauchés après le 1^{er} décembre, 1982, et les taux de l'Annexe "B" seront applicables pour les salariés à l'emploi de l'Université le 30 novembre, 1982.

10.04 a) Rappel au travail

Un salarié, rappelé au travail, après son quart régulier et ayant déjà quitté les lieux de l'Université, touchera la plus avantageuse des deux (2) rémunérations suivantes:

- 1. rémunération selon les normes ordinaires des heures supplémentaires;
- 2. rémunération de quatre (4) heures, selon les normes d'heures supplémentaires pour rappel les samedis et dimanches; ou rémunération courante de quatre (4) heures pour les jours autres que les samedis ou les dimanches.

b) Un salarié, demandé pour travailler des heures supplémentaires immédiatement avant son quart régulier, devra normalement achever son travail régulier; mais les heures totales et consécutives de travail ne devront pas excéder seize (16) heures sauf à la demande de la Direction pour des occasions considérées urgentes.

c) Lorsqu'un salarié est tenu par la Direction de revenir au travail moins de douze (12) heures après l'avoir quitté exception faite du retour au travail pour reprendre sa cédule, lors des vacances annuelles, ou par suite d'absences de maladie après cinq (5) jours, ceci sera considéré comme un rappel au travail, même si le salarié est averti longtemps d'avance.

d) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être fait sur une base facultative, sauf pour le salarié travaillant en rotation de quart qui doit demeurer à son poste de travail tant que son remplaçant n'est pas arrivé, le tout en conformité avec le paragraphe 10.03.

10.05 Prime-repas

Un salarié appelé à travailler au moins deux (2) heures supplémentaires immédiatement à la suite de son quart régulier, aura une prime-repas de \$4.00. Une prime-repas additionnelle de \$4.00 sera allouée pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires consécutives.

Lorsqu'il s'agira d'un salarié de relève travaillant à l'entretien, le salarié aura droit à une demi-heure rémunérée pour sa période de repas immédiatement après ses heures normales de travail. Lorsqu'il aura travaillé plus de quatre (4) heures supplémentaires consécutives, il aura droit à une demi heure pour une période de repas. Les heures de surtemps commenceront à être effectif aussitôt que ses heures normales de travail seront terminées. Cette clause est aussi applicable les samedis et dimanches, après les heures normales e.i. 7¼ heures.

10.06 Rotation des équipes

- a) L'horaire de chaque équipe en rotation, tel qu'indiqué à l'Annexe A, comprendra un mécanicien responsable de l'équipe et un mécanicien opérateur (le tout en conformité avec le paragraphe 10.03).
- b) L'horaire des quarts, tel qu'indiqué à l'Annexe A, restera en vigueur pour la durée de cette convention à moins d'un changement convenu mutuellement par les parties.

10.07 Changement de quart

Les salariés, travaillant sur les quarts, peuvent changer de quart avec les salariés d'un autre quart à l'intérieur d'une même classe à la condition qu'une telle demande de changement soit soumise, selon la formule appropriée, au chef-mécanicien de machines fixes au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du travail du quart en question. Le chef-mécanicien de machines fixes donnera, par écrit, au salarié les raisons d'un refus de changement de quart.

Une telle pratique n'occasionnera pas de dépenses additionnelles pour l'Université.

10.08

Le salarié qui effectue du travail supplémentaire a droit à une période de repos de huit (8) heures consécutives avant son retour au travail, sans perte de traitement pour seulement la partie de cette période qui tombe dans sa journée régulière de travail.

- p. ex.: Si un employé termine son temps supplémentaire à 3 heures et que son horaire de travail régulier commence normalement à 7 h 30: l'employé ne se présente pas avant 11 h 00. Ses trois (3) heures de repos pour la période de 7 h 30 à 11 h 00 lui seront payées au taux horaire de sa classification.

ARTICLE 11 - CLASSEMENT ET SALAIRE

11.01

Classement

Les classifications et le nombre de postes suivants vaudront pour la durée de cette convention:

- a) Cinq (5) mécaniciens de quart (Shift Engineman)
cinq (5) mécaniciens-opérateur (Operating Engineman)
trois (3) aides (Helper)
- b) Les mécaniciens de quart et les mécaniciens-opérateurs et leurs aides, nommés par l'Université comme mécaniciens de quart de garde (relief), mécaniciens-opérateurs de garde et leurs aides non requis de travailler de garde selon leur horaire de travail devraient être normalement assignés au travail d'entretien de jour avec des heures déterminées en conformité avec l'Annexe A.
- c) Le salarié embauché comme aide non-licencié devra obtenir une licence de mécanicien de machines-fixes dans le délai prescrit par la loi des mécaniciens de machines-fixes.

11.02

Augmentation en général et salaires de base

- a) Salaire horaire de base 1^{er} mars 1983

ClassificationMécanicien de machines fixes:

Mécanicien de quart	12.03
Mécanicien-opérateur	10.83
Aide licencié	9.86
Aide non-licencié	9.67

- b) Les salaires horaires de base des salariés en vigueur à compter du 1^{er} mars 1983 sont ceux apparaissant à l'annexe "B".
- c) Période du 1^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1984.

Chaque taux de salaire en vigueur le 31 décembre 1983 est majoré, avec effet au 1^{er} janvier 1984, d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédents.

- d) Période du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1985.

Chaque taux de salaire en vigueur le 31 décembre 1984 est majoré, avec effet au 1^{er} janvier 1985, d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédents.

- c) Salariés hors-taux ou hors-échelle

Un salarié, qui a un taux de traitement plus élevé que le taux unique pour sa classe d'emploi bénéficie d'une garantie d'augmentation de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi.

Cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- (i) en totalité sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique de sa classe d'emploi n'excède pas son taux de traitement ou;
- (ii) en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique de sa classe d'emploi devient supérieur à son taux de traitement; dans un tel cas, le taux de traitement du salarié est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique de sa classe d'emploi. La différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordée au salarié sous la forme d'un montant forfaitaire.

11.03

Rétroactivité

La rétroactivité ne s'applique qu'au salaire de base, aux heures supplémentaires, aux congés statutaires et aux primes à partir du 1^{er} mars, 1983, et ne sera valable que pour les salariés dont le nom est inscrit sur la feuille de paie à la date de signature de la présente convention.

ARTICLE 12 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET AUTRES PRIMES

- 12.01 Rémunération après la journée régulière de travail
- a) Tout travail effectué par un salarié après les heures prévues pour sa journée régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire.
 - b) Le taux normal pour le travail supplémentaire est une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire horaire de base pour les premiers quatre (4) heures de travail, et taux horaire double (2) pour les heures subséquentes.
- 12.02 Rémunération pour le travail faisant partie de son horaire régulier le samedi
- Une fois et quart ($1\frac{1}{4}$) le salaire horaire de base.
- 12.03 Rémunération pour le travail faisant partie de son horaire régulier le dimanche
- Une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire horaire de base.
- 12.04 Rémunération pour le travail pendant les congés statutaires
- Trois (3) fois le salaire horaire de base.
- 12.05 Prime de quart
- a) Les salariés travaillant sur le quart de nuit (19:00 - 07:00) recevront pour chaque heure ainsi travaillée une prime de \$0.63 l'heure.
 - b) Cette prime sera payée directement et ne sera pas "pyramidale".
- 12.06 Rémunération pour le travail non-cédulé le samedi
- Le taux pour le travail non-cédulé le samedi sera d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire horaire de base pour les premiers quatre (4) heures et de deux (2) fois le salaire horaire de base pour toutes les heures suivantes.
- 12.07 Rémunération pour le travail non-cédulé le dimanche
- Deux (2) fois le salaire horaire de base.

ARTICLE 13 - CONGÉS STATUTAIRES

13.01 Les congés statutaires seront:

Jour de l'An	Confédération
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Jour de l'Action de Grâces
Lundi de Pâques	Jour de Noël
Fête de la Reine	Lendemain de Noël
La Fête Nationale	Le premier lundi d'août

De plus, l'Université établira un jour en février de chaque année à être considéré comme "congé-mobile".

13.02 Un salarié qui ne travaille pas pendant les congés précités pour une des raisons suivantes:

- a) cédulé en congé;
- b) en vacances;
- c) congé spécial selon l'article 18;
- d) fonction de juré selon l'article 18;

ce salarié, sera rémunéré d'un montant équivalent à sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) selon son taux régulier de salaire pour chacun de ces congés, pourvu qu'il soit à son poste les jours cédulés précédant et suivant ledit congé sauf pour les raisons a), b), c) et d) ci-haut.

13.03 Advenant que l'Université puisse permettre à un nombre de salariés de s'absenter de leur travail pour une ou plusieurs journées pendant la période de Noël, tels salariés ne subiront aucune perte de leur salaire régulier.

13.04 Si un des congés statutaires précités tombe un samedi, il sera pris le vendredi précédant. Si un des congés précités tombe un dimanche, il sera pris le lundi suivant.

13.05 Advenant que la majorité des salariés de l'Université ne soient pas appelés à travailler du 25 décembre au 2 janvier, les salariés travaillant les quarts les jours autres que les jours de congés statutaires, seront payés au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) leur salaire de base pour toutes les heures travaillées.

13.06 Heures d'été

Au cours des périodes mentionnées ci-après, la journée régulière de travail sera réduite à trente-six (36) heures:

1984 - 25 juin au 31 août inclusivement
1985 - 25 juin au 30 août inclusivement

Pour la période de la semaine réduite, la rémunération pour le travail effectué entre le nombre des heures de la semaine réduite et celui de la semaine régulière de travail sera une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire de base du salarié.

ARTICLE 14 - VACANCES

- 14.01 Tous les salariés permanents au service de l'Université depuis moins d'un (1) an avant le 1^{er} juin, auront droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances, avec solde, pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de vingt (20) jours de vacances.
- 14.02 a) Tous les salariés permanents qui ont un an ou plus de services avant le 1^{er} juin auront droit à cent-cinquante-cinq (155) heures de vacances payées.
- b) Le salarié ayant complété dix-sept (17) et dix-huit (18) ans de service au premier juin de l'année courante a droit à (162.8) heures de vacances payées.
- c) Le salarié ayant complété dix-neuf (19) et vingt (20) ans de service au premier juin de l'année courante a droit à (170.5) heures de vacances payées.
- d) le salarié ayant complété vingt-et-un (21) et vingt-deux (22) ans de service au premier juin de l'année courante a droit à (178.3) heures de vacances payées.
- e) Le salarié ayant complété vingt-trois (23) et vingt-quatre (24) ans de service au premier juin de l'année courante a droit à (186) heures de vacances payées;
- f) le salarié ayant complété vingt-cinq (25) ans et plus de service au premier juin de l'année courante a droit à (193.8) heures de vacances payées;
- g) exceptionnellement, dû à l'horaire de travail de l'annexe A, toutes vacances, au-dessus et au-dessous de (155) heures, auxquelles l'employé a droit, peuvent être réclamées comme salaire.
- 14.03 Tout salarié qui, le 1^{er} juin, n'a pas le temps de service requis pour être éligible aux deux (2) semaines de vacances payées peut, avec une permission de l'Université, faire une demande pour obtenir deux (2) semaines de vacances (la différence étant à ses frais).
- 14.04 La période de service ininterrompu donnant droit aux vacances payées aux salariés s'étend du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

- 14.05 a) Sous réserve des dispositions de tout autre article de cette convention, les vacances accumulées au 31 mai peuvent être prises n'importe quand pendant les douze (12) prochains mois, i.e. entre le 1^{er} juin et le 31 mai. Les vacances ne peuvent pas être divisées en unité moindre qu'une (1) semaine. Les vacances demandées entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre ne peuvent excéder deux (2) semaines soient libre après que les salariés aient leur préférence.
- b) Toute semaine de vacances débute le samedi et se termine le vendredi.
- 14.06 Avant le 15 avril de chaque année, les salariés devront afficher leur date de vacances. Le Directeur des installations établira la cédule de vacances pour chaque salarié selon leur choix en tenant compte du fait que le choix des vacances sera fait selon l'ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classe. Pour les fins de cet alinéa seulement, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service au sein d'une classe de travail.
- Un salarié dont la période de vacances n'a pas été établie avant le 1^{er} mai ne peut pas choisir une période déjà choisie par un autre salarié quelque soit son ancienneté. Un salarié peut demander un changement de période de vacances après le 1^{er} mai pour une période non déjà choisie par un autre salarié. Une telle demande, doit être soumise, par écrit, au chef-mécanicien de machines fixes.
- 14.07 La rémunération pour la période de vacances sera remise aux salariés au moins deux (2) jours avant leur départ pour les vacances.
- 14.08 Si un congé statutaire tombe durant la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut ajouter une journée à ses vacances ou recevoir le salaire équivalent à une journée de travail selon son salaire de base pour remplacer ce congé statutaire. Le choix doit être fixé avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 14.09 Afin d'établir une échelle de salaire de vacances, un jour équivalent à $(7\frac{3}{4})$ heures et une semaine, à $(38\frac{3}{4})$ heures.
- 14.10 Un salarié qui quitte le service de l'Université a droit aux jours de vacances payées qu'il a accumulés jusqu'à la date de son départ.
- 14.11 Deux salariés travaillant dans une même classification ne peuvent prendre la même période de vacances.

ARTICLE 15 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 15.01 Quand un salarié ne se présente pas au travail à cause d'une blessure ou maladie industrielle causé par son travail à l'Université telle que définie par la loi, l'Université convient de dédommager le salarié pour les vingt-six (26) premières semaines pendant lesquelles il est complètement incapable et inhabile à travailler, la différence de son salaire de base hebdomadaire, (i.e. 38.75 X son salaire horaire de base), et la compensation qui lui revient selon la Loi de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- 15.02 Un salarié blessé peut transférer à l'Université le montant de l'indemnisation reçue par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail. Si le salarié choisi de procéder ainsi, l'Université continuera de le rémunérer selon son salaire de base hebdomadaire aussi longtemps que durera son incapacité jusqu'à une période maximum de vingt-six (26) semaines. Si l'incapacité se prolonge au-delà de vingt-six (26) semaines l'Université continuera de verser au salarié l'équivalent de l'indemnisation payée par la Commission de la Santé et de la Sécurité. Cette forme de versements continuera jusqu'à ce que la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail décide soit que le salarié peut retourner au travail, soit que le salarié est, de façon permanente, ou partielle ou totale, invalide. Lorsqu'il y a doute, quant à savoir si l'absence résulte de blessures industrielles, la décision de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail liera les deux parties.
- 15.03 En tout temps pendant les vingt-six (26) premières semaines d'incapacité d'un salarié, l'Université se réserve le droit de faire appel aux services d'un médecin de son choix pour déterminer le pourcentage d'incapacité. Si, selon le médecin, l'incapacité du salarié ne le rend pas inepte à accomplir son travail ordinaire, l'Université peut retirer la différence entre la compensation et le salaire régulier hebdomadaire de base du salarié.
- 15.04 Un salarié, victime d'une blessure industrielle, doit se rapporter à son chef-mécanicien de machines fixes, son mécanicien de quart, etc., ou à l'infirmier aussitôt que possible après l'accident et avant de quitter volontairement les lieux ou tel qu'autrement prévu par la Loi de la Santé et de la Sécurité au Travail.

ARTICLE 16 - CONGÉS DE MALADIE

- 16.01 Le but du régime de congés de maladie est de compenser le salarié qui n'est pas en état d'accomplir les tâches habituelles de son emploi, en raison soit de maladie, soit d'accidents autre qu'un accident ou une maladie survenue lors de l'accomplissement de son travail.
- 16.02 Un salarié fera son possible pour aviser au plus tôt le mécanicien de machines fixes du quart qu'il ne se présentera pas à son quart cédulé. Un salarié qui ne se rapporte pas malade au moins une (1) heure avant le début des quarts de nuit et une (1) heure avant le quart de jour, n'aura pas droit à son salaire pour cette journée de maladie.
- 16.03 a) Le salarié qui a complété sa période de probation et qui est incapable de travailler par suite d'accident ou de maladie reçoit une indemnité hebdomadaire égale à 85% de son traitement régulier à cette date. L'indemnité devient payable à compter du deuxième (2^e) jour d'absence du travail et est payable durant une période maximum de quatre (4) mois.

- b) Le crédit annuel de congés de maladie non cumulatif et monnayable est de soixante (60) heures. Le salarié sera donc rémunéré pour le premier jour d'absence jusqu'à l'épuisement du crédit annuel qui est alloué pour la période correspondante à l'année financière de l'Université soit du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit annuel est alloué comme suit:

Une fois la période de probation terminée, il a droit aux congés de maladie tels que prévus ci-haut prorata du temps travaillé.

La solde du crédit annuel de congés de maladie non utilisés est monnayée au salarié à la fin de chaque exercice financier à la condition qu'il soit toujours à l'emploi de l'Université à cette date et est payable au taux de salaire en vigueur à cette date. Dans le cas d'un salarié absent du travail sans traitement au cours de l'année financière, le remboursement est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels le salarié a effectivement travaillé.

- c) Un salarié recevra l'indemnité prévue à l'article 16.03 a) pour les cinq (5) premiers jours de maladie. A partir du sixième (6^e) jour et pour la balance de la période maximale de quatre (4) mois, le salarié recevra 100% du salaire régulier qu'il recevait avant sa maladie.

- 16.04 Le tarif quotidien pour le salarié d'un congé de maladie sera selon la cédule des heures de travail du salarié stipulé à l'Annexe A, mais jamais plus que (38½) heures par semaine.
- 16.05 Le salarié présentera un certificat de médecin pour toute absence après deux (2) jours. A son retour au travail, le salarié sera tenu de signer une formule de rapport d'absence certifiant qu'il était malade.
- 16.06 a) La période de réintégration pour les prestations précitées est d'un (1) mois pour une nouvelle incapacité et de trois (3) mois pour un renouvellement.
- b) L'Université peut exiger que les salariés en congé de maladie prolongé produisent un rapport de médecin.
- c) L'Université se réserve le droit de faire appel aux services d'un médecin de son choix pour déterminer le pourcentage d'incapacité. Si, selon le médecin, l'incapacité n'est pas assez grave pour rendre le salarié inapte à accomplir son travail ordinaire, l'Université peut retirer les prestations du congé de maladie payé.
- d) Si les bénéficiaires d'assurances salaire et d'invalidité à long terme sont améliorés, tout changement s'applique également aux salariés couverts par cette convention.

17.01 CONGÉS SPÉCIAUX

Tout salarié a droit à un congé sans perte de salaire régulier à la condition que ses jours coïncident avec un jour ouvrable pour le salarié:

17.02 a) Décès

1. du conjoint ou d'un enfant: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
2. père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, bru, gendre, belle-mère, beau-père: trois (3) jours de calendrier consécutifs;
3. grand-parents, petits-enfants: deux (2) jours de calendrier consécutifs;

Lors des décès mentionnés aux paragraphes 2 et 3, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport s'il assiste aux funérailles et si le lieu des funérailles se situe à cent-soixante (160) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

b) Naissance

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de calendrier. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. L'un de ces cinq (5) jours pourra être pris lors du baptême, dans les quatre (4) mois suivant la date de la naissance.

c) Mariage

1. mariage du salarié: le salarié a droit à cinq (5) jours de calendrier;
2. mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'enfant du salarié; le salarié a droit au jour du mariage à la condition qu'il y assiste.

d) Déménagement

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, il n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée par année financière.

17.03 Fonctions de juré

Quand un salarié est sommé de comparaître comme juré ou comme témoin, l'Université lui paiera son salaire de base moins le montant qu'il reçoit en tant que juré ou témoin pourvu que la preuve d'une telle comparution soit fournie.

17.04 Un salarié qui demande un congé selon l'article 18 devra en aviser son superviseur aussitôt que possible pour que des arrangements adéquats d'horaires soient faits. L'Université peut exiger une preuve de l'absence.

ARTICLE 18 - ASSURANCE ET BIEN-ÊTRE

18.01

Tous les salariés permanents couverts par cette convention, peuvent participer au Régime d'assurances groupes et au Plan d'assurance-maladie de l'Université. Leur participation sera sujette à toutes les clauses et conditions quant à chaque régime ou plan.

ARTICLE 19 - DIVERS

- 19.01 Vêtements protecteurs et équipement de sécurité
- a) Chaque année, des gants de coton ainsi que des salopettes seront fournis au besoin pour tous les salariés protégés par cette convention. Si l'Université juge que d'autres vêtements protecteurs sont nécessaires, elle les fournira aux salariés couverts par cette convention.
 - b) L'Université s'assurera que l'équipement et les lieux de travail soient conformes aux lois régissant la santé et la sécurité.
 - c) L'Université tiendra compte de toutes les recommandations faites par les salariés relativement à l'équipement de sécurité.
- 19.02 L'Université continuera sa pratique actuelle de fournir les outils.
- 19.03 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale) c'est sur le quart du soir que les salariés travailleront une heure de moins, ou de plus, selon le cas. La pratique actuelle sera maintenue.

ARTICLE 20 - AVIS

20.01

Toutes communications officielles entre les parties, quant à l'administration de cette convention collective, devront être envoyées par courrier recommandé aux adresses officielles suivantes des parties:

Le Syndicat Canadien des Officiers
de Marine Marchande
9670, rue Notre-Dame est
Montréal, (Québec)
H1L 3P8

et

Université Concordia
1455, boul. de Maisonneuve ouest
Montréal, (Québec)
H3G 1M8

À l'attention de la coordonnatrice des
relations de travail.

ANNEXE A

CÉDULE DE 39 HEURES

NOMS	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
A	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	-	J	J	-	-	
B	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	
C	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J
D	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-
E	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	J	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	J	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	J	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	J	$\frac{7}{16}$	-
F (a) *	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$
F (b) *	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	-	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	-

J: 07:00 h à 19:00 h.

N: 19:00 h à 07:00 h

-: congé

Mercredi J : relève

07:00 h à 19:00 h

F: Maintenance

* Seule pour la catégorie F (a) et (b)
la direction se réserve le droit de
changer la journée de 12 heures à
n'importe lequel des 4 jours de la
semaine de travail.

ARTICLE 21 - DURÉE DE CETTE CONVENTION

21.01

Les termes de cette convention seront en vigueur à partir de la date de signature jusqu'au 31 décembre 1985.

Si l'une ou l'autre des parties désire négocier de nouveau les termes de cette convention, elle devra en aviser l'autre partie, par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédents la date d'échéance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention à la Ville de Montréal, le gième jour de fevrier Mille neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

UNIVERSITÉ CONCORDIA
LE SYNDICAT CANADIEN
DES OFFICIERS DE
MARINE MARCHANDE

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANNEXE B

<u>SALARIE</u>	<u>TAUX</u> <u>83.03.01</u>	<u>FORFAITAIRE</u>
229-450-432	11.46	0.21
207-654-476	13.52	0.24
209-286-145	10.90	0.19
248-012-189	9.86	----
213-804-834	11.46	0.21
229-450-630	11.46	0.21
214-867-681	11.63	0.21
230-207-102	11.46	0.21
215-170-564	13.52	0.24
202-578-027	13.52	0.24
202-564-159	13.52	0.24
208-636-472	13.52	0.24
233-436-468	10.90	0.19

ANNEXE C

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

FORMULAIRE DE RAPPORT D'ABSENCE

(A être complété lors de la réclamation des avantages selon les articles 16 ou 17 de la convention)

Nom de l'employé (S.V.P. lettres moulées) N° de l'employé

La présente certifie que j'étais absent le _____ 19__
pour les raisons suivantes:

Date

Signature de l'employé

LETTRE D'ENTENTE

Entre: L'Université Concordia

Et: Le Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande

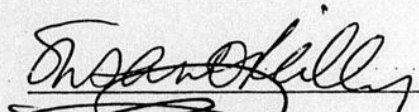
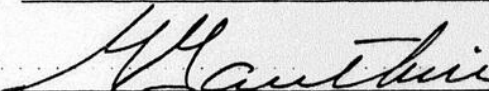

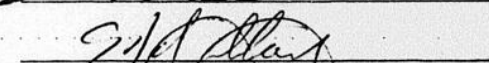
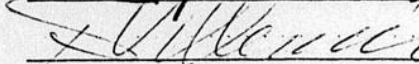
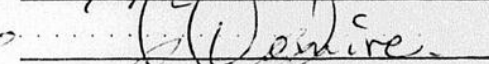


Sujet: PAUSE CAFÉ ET REPAS

La pratique actuelle sera en vigueur pour la durée de la présente convention.

Signée à Montréal, ce 9ième jour de fevrier 1984.

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

COPIE CONFORME:



M 16641-01

'84 FEB 21 16 14

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'UNIVERSITÉ CONCORDIA
ci-après appelée "l'Université"

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES MARINS
DE L'AMÉRIQUE DU NORD (AFL-CIO-FTQ)

ci-après appelé "le Syndicat"

En vigueur jusqu'au 31 décembre, 1985

ARTICLE 1 - BUT

1.01

Le but de cette Convention est de maintenir des rapports harmonieux entre l'Université et ses salariés de la centrale thermique (Power Plant) (ci-après appelés "les salariés"), mais excluant le Surintendant à la mécanique (Mechanical Superintendent) et le chef-mécanicien de machines fixes (Chief Stationary Engineman), de prévoir une méthode de règlement équitable pour tout litige pouvant survenir entre eux et d'établir des conditions de travail entre l'Université et le Syndicat.

ARTICLE 1 - BUT

- 1.01 Le but de cette convention est de maintenir des rapports harmonieux entre l'Université et ses salariés de la centrale thermique (Power Plant) (ci-après appelés "les salariés"), mais excluant le Surintendant à la mécanique (Mechanical Superintendent) et le chef-mécanicien de machines fixes (Chief Stationary Engineman), de prévoir une méthode de règlement équitable pour tout litige pouvant survenir entre eux et d'établir des conditions de travail entre l'Université et le Syndicat.

2.01 ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

L'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur pour fins de négociations collectives relativement aux questions relevant de cette convention pour les salariés du Campus Sir George Williams visés par le Certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, le 5 septembre 1973 et modifié le premier jour de novembre 1974.

ARTICLES 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Toutes les fonctions de gestion exercées jusqu'ici ou devant l'être dorénavant, et indépendamment de la fréquence ou de la rareté de leur exercice, demeureront le droit exclusif de l'Université. Il est expressément reconnu que de telles fonctions comprennent, mais ne sont pas restreintes à la maîtrise, l'administration et le fonctionnement des services de la Centrale thermique, l'administration et la surveillance du personnel, le droit de déterminer le champ d'action et les moyens à prendre pour assurer le bon fonctionnement de la Centrale thermique, son entretien ou sa cessation, l'augmentation ou la diminution de son personnel, et le droit d'embauchage, d'assignation des tâches, de suspension, de promotion, de mutation, de discipline, de mise à pied, de congédiement à la condition, cependant, que de telles fonctions ne soient pas exercées en contradiction avec les dispositions prévues dans cette convention.

ARTICLE 4 - SÉCURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié régi par la présente convention, à l'emploi de l'Université Concordia doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et en demeurer membre conformément au Code du Travail de la Province de Québec et payer la cotisation syndicale mensuelle fixée par le Syndicat.
- 4.02 L'employeur remet la cotisation mensuelle syndicale fixée par le Syndicat à son siège sociale à Montréal. Une liste des salariés de qui ont été prélevées la cotisation accompagnera le chèque. La cotisation syndicale mensuelle sera prélevée sur la première paye mensuelle, sur le chèque de paie de chaque employé.
- 4.03 Le Syndicat avisera l'Université de tout changement du taux de la cotisation mensuelle syndicale au moins trente (30) jours avant son application.
- 4.04 Le Syndicat convient de dédommager et de tenir l'Université indemne de toute réclamation, qui pourrait être intentée, comme conséquence de mise en application de cet Article.
- 4.05 Conformément à l'alinéa 4.01 l'Université ne sera pas tenue de congédier, de mettre à pied ou de transférer hors de l'unité de négociation un salarié expulsé du Syndicat. Cependant, un tel salarié demeurera assujetti à l'alinéa 4.02 de cet article.
- 4.06 La cotisation syndicale mensuelle sera le montant équivalant au salaire de deux (2) heures de travail à leur taux de salaire horaire respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable.
- 4.07 Les montants des cotisations syndicales seront inscrits sur les T-4 et TP-4 des employés.

ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 L'Université convient de laisser, à la disposition des salariés, un tableau d'affichage dans la chaufferie sur lequel le Syndicat affichera des avis quant aux élections, assemblées et autres activités syndicales officielles pourvu que ces avis soient signés par un officier syndical ou par le délégué d'atelier, et qu'ils ne contiennent pas de déclarations ou de renseignements de nature à discréditer l'Université.
- 5.02 Dans le but de consulter les membres d'union employés par l'Université Concordia et travaillant dans la centrale thermique, un officier accrédité de l'union peut visiter les membres du Syndicat. Les arrangements pour une telle visite devront être pris avec le Chef-mécanicien de machines fixes, ou en son absence, avec le Surintendant à la mécanique. La rencontre devra se faire entre huit (08:00) et seize (16:00) heures du lundi au vendredi.
- 5.03 a) Le Syndicat avisera l'Université du nom du délégué d'atelier et de son remplaçant élu par les salariés de la centrale thermique. Le délégué d'atelier peut abandonner son poste pour se consacrer aux fonctions de délégué d'atelier en conformité avec le paragraphe 5.07.
- b) L'Université accordera le temps nécessaire au délégué d'atelier sans perte de salaire régulier (lorsqu'il est cédulé pour travailler une journée donnée) pour assister aux réunions avec les représentants de l'Université.
- 5.04 a) Pour les fins de préparation et de négociation de la convention collective, l'Université reconnaît au Syndicat le droit d'avoir deux représentants d'atelier de l'unité de négociation.
- b) L'Université accordera une banque de vingt (20) jours ouvrables (dix jours pour chaque représentant) sans perte de salaire lorsque le salarié est cédulé pour travailler une journée donnée et qu'il doit participer à la préparation de la convention collective.
- 5.05 a) Le Syndicat peut faire usage d'une salle de l'employeur pour ses réunions, sous réserve des politiques de l'Université.
- b) Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agit légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- 5.06 Il sera alloué au délégué d'atelier six (6) jours d'absence sans perte de salaire régulier pour activité syndicale à l'extérieur de ce qui est prévu à la convention collective. Six (6) jours est le montant total pour la durée de la convention collective.
- 5.07 Aux fins d'absence prévue à l'article 5, le délégué d'atelier doit d'abord obtenir la permission du supérieur immédiat, qui ne peut pas refuser sans motif valable. Un salarié doit avertir son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.

ARTICLE 6 - GRIEF ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 6.01 Si un conflit survient entre l'Université et le Syndicat quant à l'interprétation et la mise en application des dispositions de cette convention, il n'y aura pas d'arrêt de travail à cause d'un tel conflit, mais un effort sérieux devra être fait par les deux (2) parties aux présentes pour régler, dans le plus bref délai possible, un tel conflit ou différend à l'égard duquel un mécanisme de règlement de griefs est établi comme suit:
- 6.02 a) Le salarié impliqué accompagné ou non du délégué syndical, soumettra directement l'affaire au chef-mécanicien de machines fixes dans les trois (3) jours. Si l'affaire implique plus qu'un (1) salarié, un (1) des salariés concernés, accompagné ou non du délégué syndical, soumettra, au nom de tous les salariés concernés, l'affaire au Chef-mécanicien de machines fixes. S'il est impossible d'obtenir un règlement satisfaisant, le délégué syndical remettra un avertissement écrit au Surintendant à la mécanique en-dedans de sept (7) jours.
- b) A défaut d'un règlement dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de l'avertissement écrit du prétendu grief apporté par le délégué syndical, l'affaire peut être présentée au Directeur des terrains et bâtiments (Director of Physical Plant); le cas échéant, sept (7) jours ouvrables additionnels consécutifs seront alloués pour que le délégué syndical, accompagné d'un représentant syndical si nécessaire, et le Directeur des terrains et bâtiments puissent étudier l'affaire.
- 6.03 Tous les griefs, soumis par écrit, doivent être composés de tous les détails pertinents tel que la nature du grief, les articles de la convention visés et la nature de la solution envisagée. Une erreur typographique dans l'état d'un grief ne l'annule pas. Toutes les réponses aux griefs écrits seront faites par écrit à chaque étape de la procédure de grief.
- 6.04 Advenant qu'un conflit ne soit pas réglé de la façon précitée, l'affaire sera référée à l'arbitrage avant quinze (15) jours consécutifs conformément aux dispositions du Code du Travail et aux dispositions telles qu'énoncées dans la procédure d'arbitrage qui suit.
- 6.05 Procédure d'arbitrage
- Si l'Université et le Syndicat ne parviennent pas à régler le conflit, quant à l'interprétation ou à des prétendues infractions de cette convention, l'affaire peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être référée à l'arbitrage.

- 6.06 A moins d'entente contraire entre les parties, un grief, impliquant un salarié ou plus, sera entendu devant un seul arbitre.
- 6.07 Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit en faire la demande par écrit et l'adresser à l'autre partie de cette convention dans le délai prévu à l'article 6.04.
- 6.08 a) L'une ou l'autre des parties pourra confier l'arbitrage du cas en litige, à un arbitre unique, choisi à tour de rôle parmi ceux dont les noms suivent:
1. Roland Tremblay
 2. Pierre Dufresne
 3. Jean-Yves Durand
 4. Harvey Frumkin
- b) Les arbitres ci-dessus nommés sont appelés en rotation et s'ils ne sont pas disponibles, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail de nommer un nouvel arbitre.
- 6.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés entièrement par la partie contre laquelle la sentence arbitrale a été rendue.
- 6.10 Il ne sera pas du pouvoir de l'arbitre de modifier ou de changer aucune des dispositions de cette convention, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de prononcer des décisions contradictoires avec les termes et dispositions de cette convention.
- 6.11 Les parties aux présentes coopéreront pour hâter la tenue des séances arbitrales, et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.
- 6.12 Les parties pourront solliciter la collaboration d'un ou des salariés concerné(s) et de tous les témoins indispensables, et tous les arrangements nécessaires seront faits afin que les parties en cause aient accès aux lieux de travail pour enquête et pour s'entretenir avec les témoins indispensables.
- 6.13 Le salarié appelé à témoigner ou à représenter l'un des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de traitement, pendant la durée nécessaire à ce témoignage ou cette représentation.
- 6.14 Prescription
- Un grief sera reconnu réglé de façon satisfaisante (i.e. que le redressement souhaité soit accepté, ou que le grief soit abandonné), à n'importe quel stage de la procédure de grief ou de l'arbitrage, par défaut de l'une ou de l'autre des parties.

6.15 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

- a) d'un aveu signé devant un représentant syndical;
- b) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant syndical mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

6.16 Mesures disciplinaires et dossiers personnels

- a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Tel avis doit être transmis au Syndicat simultanément.
- b) Toute mention d'une mesure disciplinaire sera retirée du dossier d'un salarié après qu'une période de douze (12) mois se soit écoulée s'il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire similaire.
- c) Après avoir pris rendez-vous avec le Bureau des ressources humaines, le salarié peut consulter son dossier en présence d'un représentant de ce service et, s'il le désire, accompagné du délégué d'atelier.
- d) A la demande du salarié qui est l'objet de mesures disciplinaires, le Bureau des ressources humaines doit lui fournir une copie de son dossier. Le salarié défrayera le coût de ces copies.

ARTICLE 7 - GRÈVES ET LOCKOUTS

7.01

Un salarié ne participera à aucune grève, débrayage, ralentissement ou arrêt de travail tant que durera cette convention, de même que l'Université ne participera à aucun lockout tant que durera cette convention. Ni le Syndicat, ni un officier ou tout autre représentant syndical ne pourra, de façon directe ou indirecte, autoriser, aider, encourager ou, de quelque façon que ce soit, participer à aucune grève, débrayage, ralentissement ou arrêt de travail tant que durera cette convention.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8.01 Les nouveaux salariés seront soumis à une période d'essai de soixante (60) jours travaillés et, pendant cette période, ils peuvent être congédiés par l'Université sans recours aux dispositions de cette convention.
- 8.02 L'ancienneté sera définie en années, en mois et en jours de service au sein de l'Université et ne sera utilisée que dans les cas de mises à pied, rappels au travail et choix de vacances.
- 8.03 a) Les postes vacants à l'intérieur de l'unité de négociation seront remplis par le candidat possédant le plus d'ancienneté (à l'intérieur de l'unité de négociation) qui possède toutes les exigences requises pour ce poste. Les candidats non choisis seront avisés par écrit. Si un grief est fait à cause de l'interprétation de ce paragraphe, l'Université aura la responsabilité du fardeau de la preuve.
- b) Tout salarié promu sera soumis à une période d'essai à l'intérieur de son nouveau poste pour une durée n'excédant pas quarante (40) jours travaillés.
- 8.04 L'Université avisera d'abord le Syndicat avant d'informer les salariés d'une réduction du personnel.
- 8.05 Les mises à pied et rappels au travail se feront selon l'ordre d'ancienneté, pourvu que les salariés, éligibles par ancienneté pour un rappel au travail, possèdent les exigences et aient l'entraînement requis pour un tel travail.
- 8.06 Les salariés perdront leurs droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) quand ils quittent leur emploi au sein de l'Université sans avoir obtenu, au préalable, une permission de congé sans solde;
- b) quand ils sont congédiés pour cause;
- c) quand ils ne se présentent pas au travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans l'obtention d'une permission de congé de l'université ou sans fournir, par écrit, au chef-mécanicien de machines fixes ou au surintendant à la mécanique, au cours de ces trois (3) mêmes jours, une raison acceptable à l'Université.

- 8.07 Les salariés mis à pied à cause d'une réduction du travail, garderont leur ancienneté accumulée au moment de la mise à pied pour une durée de vingt-quatre (24) mois, après quoi, l'ancienneté acquise sera périmée.
- 8.08 Les salariés en période d'essai n'accumuleront pas d'ancienneté pendant cette dite période; mais quand la période d'essai sera terminée, leur ancienneté sera calculée à partir de la date d'embauchage.
- 8.08 Les salariés temporaires, embauchés comme tels, ne seront pas éligibles aux droits d'ancienneté. Cependant, si un salarié temporaire devient un salarié permanent, ses droits d'ancienneté seront calculés à partir du dernier embauchage.
- 8.10 Les salariés en congé de maladie ou accident de travail, garderont leur ancienneté accumulée au commencement du congé de maladie pendant trente-six (36) mois après laquelle période, l'ancienneté acquise sera périmée.
- 8.11 L'Université affichera une liste d'ancienneté le 15 février de chaque année. La liste comprendra le nom et la date de l'embauchage de chaque salarié. Une copie de cette liste sera envoyée au Syndicat.
- 8.12 Deux fois par année, soit le 1^{er} novembre et le 1^{er} février, l'Université avisera chaque salarié par écrit du nombre de jours de maladie qui demeure à son crédit.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE D'EMPLOIS

- 9.01 a) L'Université affichera un avis de tout poste vacant.
- b) Dans le cas où le poste ne sera pas comblé par promotion ou mutation à l'intérieur de l'unité de négociation, une copie d'un tel avis sera envoyé au Syndicat. Tout salarié, désireux de faire application, devra le faire par écrit dans les dix jours de calendrier après la date de l'affichage.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) La semaine régulière de travail de tous les salariés est de trente-neuf (39) heures selon la cédule des heures de travail ci-annexée (Annexe A).
- b) Chaque salarié bénéficie d'un crédit cumulatif de quinze (15) minutes par semaine effectivement travaillée, rémunérée au taux de salaire régulier.
- c) Pour les salariés autre que ceux travaillant sur les quarts de rotation, la journée de calendrier commence à 00:01 heure et se termine à 23:59 heures.
- d) Pour les salariés travaillant sur les quarts de rotation une journée de calendrier commence à 07:00 heures et se termine à 06:59 heures le lendemain matin.
- 10.02 La semaine de rémunération s'étendra de 00:01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant. Le jour de rémunération sera le mercredi avant-midi.
- 10.03 a) Les salariés, requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une équipe de classe supérieure à la leur, seront rémunérés au taux de la classe supérieure pour le travail effectué.
- Les salariés, requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une classe inférieure à la leur, seront rémunérés au taux de leur présente classe pour le travail effectué, sauf dans le cas suivant l'application d'une procédure de mise à pied selon l'article 8.
- 10.03 b) Lorsqu'un salarié ne peut se présenter au travail pour raison de maladie, accident de travail, congé spécial et congé syndical, il ne sera pas remplacé sauf pour la période de 07:00 à 16:00 heures du lundi au vendredi si la maintenance, étant une priorité, le permet.
- c) Le mécanicien opérateur qui fait le quart de travail seul recevra pour chaque heure travaillée, le même salaire horaire que le mécanicien de quart absent aurait reçu.
- d) Le mécanicien responsable de l'équipe de quart doit rester à son poste jusqu'à l'arrivée d'un membre de l'équipe remplaçant.
- e) Dans le cas de promotion ainsi que pour l'application des clauses 10.03 a) et c) les taux de la clause 11.02 a) seront applicables pour les salariés embauchés après le 1^{er} décembre, 1982, et les taux de l'Annexe "B" seront applicables pour les salariés à l'emploi de l'Université le 30 novembre, 1982.

10.04 a) Rappel au travail

Un salarié, rappelé au travail, après son quart régulier et ayant déjà quitté les lieux de l'Université, touchera la plus avantageuse des deux (2) rémunérations suivantes:

1. rémunération selon les normes ordinaires des heures supplémentaires;
2. rémunération de quatre (4) heures, selon les normes d'heures supplémentaires pour rappel les samedis et dimanches; ou rémunération courante de quatre (4) heures pour les jours autres que les samedis ou les dimanches.

- b) Un salarié, demandé pour travailler des heures supplémentaires immédiatement avant son quart régulier, devra normalement achever son travail régulier; mais les heures totales et consécutives de travail ne devront pas excéder seize (16) heures sauf à la demande de la Direction pour des occasions considérées urgentes.
- c) Lorsqu'un salarié est tenu par la Direction de revenir au travail moins de douze (12) heures après l'avoir quitté exception faite du retour au travail pour reprendre sa cédule, lors des vacances annuelles, ou par suite d'absences de maladie après cinq (5) jours, ceci sera considéré comme un rappel au travail, même si le salarié est averti longtemps d'avance.
- d) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être fait sur une base facultative, sauf pour le salarié travaillant en rotation de quart qui doit demeurer à son poste de travail tant que son remplaçant n'est pas arrivé, le tout en conformité avec le paragraphe 10.03.

10.05 Prime-repas

Un salarié appelé à travailler au moins deux (2) heures supplémentaires immédiatement à la suite de son quart régulier, aura une prime-repas de \$4.00. Une prime-repas additionnelle de \$4.00 sera allouée pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires consécutives.

Lorsqu'il s'agira d'un salarié de relève travaillant à l'entretien, le salarié aura droit à une demi-heure rémunérée pour sa période de repas immédiatement après ses heures normales de travail. Lorsqu'il aura travaillé plus de quatre (4) heures supplémentaires consécutives, il aura droit à une demi heure pour une période de repas. Les heures de surtemps commenceront à être effectif aussitôt que ses heures normales de travail seront terminées. Cette clause est aussi applicable les samedis et dimanches, après les heures normales e.i. $7\frac{3}{4}$ heures.

10.06 Rotation des équipes

- a) L'horaire de chaque équipe en rotation, tel qu'indiqué à l'Annexe A, comprendra un mécanicien responsable de l'équipe et un mécanicien opérateur (le tout en conformité avec le paragraphe 10.03).
- b) L'horaire des quarts, tel qu'indiqué à l'Annexe A, restera en vigueur pour la durée de cette convention à moins d'un changement convenu mutuellement par les parties.

10.07 Changement de quart

Les salariés, travaillant sur les quarts, peuvent changer de quart avec les salariés d'un autre quart à l'intérieur d'une même classe à la condition qu'une telle demande de changement soit soumise, selon la formule appropriés, au chef-mécanicien de machines fixes au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du travail du quart en question. Le chef-mécanicien de machines fixes donnera, par écrit, au salarié les raisons d'un refus de changement de quart.

Une telle pratique n'occasionnera pas de dépenses additionnelles pour l'Université.

10.08

Le salarié qui effectue du travail supplémentaire a droit à une période de repos de huit (8) heures consécutives avant son retour au travail, sans perte de traitement pour seulement la partie de cette période qui tombe dans sa journée régulière de travail.

p. ex.: Si un employé termine son temps supplémentaire à 3 heures et que son horaire de travail régulier commence normalement à 7 h 30: l'employé ne se présente pas avant 11 h 00. Ses trois (3) heures de repos pour la période de 7 h 30 à 11 h 00 lui seront payées au taux horaire de sa classification.

ARTICLE 11 - CLASSEMENT ET SALAIRE

11.01

Classement

Les classifications et le nombre de postes suivants vaudront pour la durée de cette convention:

- a) Cinq (5) mécaniciens de quart (Shift Engineman)
cinq (5) mécaniciens-opérateur (Operating Engineman)
trois (3) aides (Helper)
- b) Les mécaniciens de quart et les mécaniciens-opérateurs et leurs aides, nommés par l'Université comme mécaniciens de quart de garde (relief), mécaniciens-opérateurs de garde et leurs aides non requis de travailler de garde selon leur horaire de travail devraient être normalement assignés au travail d'entretien de jour avec des heures déterminées en conformité avec l'Annexe A.
- c) Le salarié embauché comme aide non-licencié devra obtenir une licence de mécanicien de machines-fixes dans le délai prescrit par la loi des mécaniciens de machines-fixes.

11.02

Augmentation en général et salaires de base

- a) Salaire horaire de base 1^{er} mars 1983

ClassificationMécanicien de machines fixes:

Mécanicien de quart	12.03
Mécanicien-opérateur	10.83
Aide licencié	9.86
Aide non-licencié	9.67

- b) Les salaires horaires de base des salariés en vigueur à compter du 1^{er} mars 1983 sont ceux apparaissant à l'annexe "B".
- c) Période du 1^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1984.

Chaque taux de salaire en vigueur le 31 décembre 1983 est majoré, avec effet au 1^{er} janvier 1984, d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédents.

- d) Période du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1985.

Chaque taux de salaire en vigueur le 31 décembre 1984 est majoré, avec effet au 1^{er} janvier 1985, d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédents.

- e) Salariés hors-taux ou hors-échelle

Un salarié, qui a un taux de traitement plus élevé que le taux unique pour sa classe d'emploi bénéficie d'une garantie d'augmentation de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi.

Cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- (i) en totalité sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique de sa classe d'emploi n'excède pas son taux de traitement ou;
- (ii) en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique de sa classe d'emploi devient supérieur à son taux de traitement; dans un tel cas, le taux de traitement du salarié est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique de sa classe d'emploi. La différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordée au salarié sous la forme d'un montant forfaitaire.

11.03

Rétroactivité

La rétroactivité ne s'applique qu'au salaire de base, aux heures supplémentaires, aux congés statutaires et aux primes à partir du 1^{er} mars, 1983, et ne sera valable que pour les salariés dont le nom est inscrit sur la feuille de paie à la date de signature de la présente convention. D

ARTICLE 12 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET AUTRES PRIMES12.01 Rémunération après la journée régulière de travail

- a) Tout travail effectué par un salarié après les heures prévues pour sa journée régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire.
- b) Le taux normal pour le travail supplémentaire est une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire horaire de base pour les premiers quatre (4) heures de travail, et taux horaire double (2) pour les heures subséquentes.

12.02 Rémunération pour le travail faisant partie de son horaire régulier le samedi

Une fois et quart ($1\frac{1}{4}$) le salaire horaire de base.

12.03 Rémunération pour le travail faisant partie de son horaire régulier le dimanche

Une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire horaire de base.

12.04 Rémunération pour le travail pendant les congés statutaires

Trois (3) fois le salaire horaire de base.

12.05 Prime de quart

- a) Les salariés travaillant sur le quart de nuit (19:00 - 07:00) recevront pour chaque heure ainsi travaillée une prime de \$0.63 l'heure.
- b) Cette prime sera payée directement et ne sera pas "pyramidale".

12.06 Rémunération pour le travail non-cédule le samedi

Le taux pour le travail non-cédule le samedi sera d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire horaire de base pour les premiers quatre (4) heures et de deux (2) fois le salaire horaire de base pour toutes les heures suivantes.

12.07 Rémunération pour le travail non-cédule le dimanche

Deux (2) fois le salaire horaire de base.

ARTICLE 13 - CONGÉS STATUTAIRES

13.01 Les congés statutaires seront:

Jour de l'An	Confédération
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Jour de l'Action de Grâces
Lundi de Pâques	Jour de Noël
Fête de la Reine	Lendemain de Noël
La Fête Nationale	Le premier lundi d'août

De plus, l'Université établira un jour en février de chaque année à être considéré comme "congé-mobile".

13.02 Un salarié qui ne travaille pas pendant les congés précités pour une des raisons suivantes:

- a) cédulé en congé;
- b) en vacances;
- c) congé spécial selon l'article 18;
- d) fonction de juré selon l'article 18;

ce salarié, sera rémunéré d'un montant équivalent à sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) selon son taux régulier de salaire pour chacun de ces congés, pourvu qu'il soit à son poste les jours cédulés précédant et suivant ledit congé sauf pour les raisons a), b), c) et d) ci-haut.

13.03 Advenant que l'Université puisse permettre à un nombre de salariés de s'absenter de leur travail pour une ou plusieurs journées pendant la période de Noël, tels salariés ne subiront aucune perte de leur salaire régulier.

13.04 Si un des congés statutaires précités tombe un samedi, il sera pris le vendredi précédant. Si un des congés précités tombe un dimanche, il sera pris le lundi suivant.

13.05 Advenant que la majorité des salariés de l'Université ne soient pas appelés à travailler du 25 décembre au 2 janvier, les salariés travaillant les quarts les jours autres que les jours de congés statutaires, seront payés au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) leur salaire de base pour toutes les heures travaillées.

13.06 Heures d'été

Au cours des périodes mentionnées ci-après, la journée régulière de travail sera réduite à trente-six (36) heures:

1984 - 25 juin au 31 août inclusivement
1985 - 25 juin au 30 août inclusivement

Pour la période de la semaine réduite, la rémunération pour le travail effectué entre le nombre des heures de la semaine réduite et celui de la semaine régulière de travail sera une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire de base du salarié.

ARTICLE 14 - VACANCES

- 14.01 Tous les salariés permanents au service de l'Université depuis moins d'un (1) an avant le 1^{er} juin, auront droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances, avec solde, pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de vingt (20) jours de vacances.
- 14.02 a) Tous les salariés permanents qui ont un an ou plus de services avant le 1^{er} juin auront droit à cent-cinquante-cinq (155) heures de vacances payées.
- b) Le salarié ayant complété dix-sept (17) et dix-huit (18) ans de service au premier juin de l'année courante a droit à (162.8) heures de vacances payées.
- c) Le salarié ayant complété dix-neuf (19) et vingt (20) ans de service au premier juin de l'année courante a droit à (170.5) heures de vacances payées.
- d) le salarié ayant complété vingt-et-un (21) et vingt-deux (22) ans de service au premier juin de l'année courante a droit à (178.3) heures de vacances payées.
- e) Le salarié ayant complété vingt-trois (23) et vingt-quatre (24) ans de service au premier juin de l'année courante a droit à (186) heures de vacances payées;
- f) le salarié ayant complété vingt-cinq (25) ans et plus de service au premier juin de l'année courante a droit à (193.8) heures de vacances payées;
- g) exceptionnellement, dû à l'horaire de travail de l'annexe A, toutes vacances, au-dessus et au-dessous de (155) heures, auxquelles l'employé a droit, peuvent être réclamées comme salaire.
- 14.03 Tout salarié qui, le 1^{er} juin, n'a pas le temps de service requis pour être éligible aux deux (2) semaines de vacances payées peut, avec une permission de l'Université, faire une demande pour obtenir deux (2) semaines de vacances (la différence étant à ses frais).
- 14.04 La période de service ininterrompu donnant droit aux vacances payées aux salariés s'étend du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

- 14.05 a) Sous réserve des dispositions de tout autre article de cette convention, les vacances accumulées au 31 mai peuvent être prises n'importe quand pendant les douze (12) prochains mois, i.e. entre le 1^{er} juin et le 31 mai. Les vacances ne peuvent pas être divisées en unité moindre qu'une (1) semaine. Les vacances demandées entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre ne peuvent excéder deux (2) semaines soient libre après que les salariés aient leur préférence.
- b) Toute semaine de vacances débute le samedi et se termine le vendredi.
- 14.06 Avant le 15 avril de chaque année, les salariés devront afficher leur date de vacances. Le Directeur des installations établira la cédule de vacances pour chaque salarié selon leur choix en tenant compte du fait que le choix des vacances sera fait selon l'ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classe. Pour les fins de cet alinéa seulement, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service au sein d'une classe de travail.
- Un salarié dont la période de vacances n'a pas été établie avant le 1^{er} mai ne peut pas choisir une période déjà choisie par un autre salarié quelque soit son ancienneté. Un salarié peut demander un changement de période de vacances après le 1^{er} mai pour une période non déjà choisie par un autre salarié. Une telle demande, doit être soumise, par écrit, au chef-mécanicien de machines fixes.
- 14.07 La rémunération pour la période de vacances sera remise aux salariés au moins deux (2) jours avant leur départ pour les vacances.
- 14.08 Si un congé statutaire tombe durant la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut ajouter une journée à ses vacances ou recevoir le salaire équivalent à une journée de travail selon son salaire de base pour remplacer ce congé statutaire. Le choix doit être fixé avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 14.09 Afin d'établir une échelle de salaire de vacances, un jour équivaut à (7 $\frac{3}{4}$) heures et une semaine, à (38 $\frac{3}{4}$) heures.
- 14.10 Un salarié qui quitte le service de l'Université a droit aux jours de vacances payées qu'il a accumulés jusqu'à la date de son départ.
- 14.11 Deux salariés travaillant dans une même classification ne peuvent prendre la même période de vacances.

ARTICLE 15 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 15.01 Quand un salarié ne se présente pas au travail à cause d'une blessure ou maladie industrielle causé par son travail à l'Université telle que définie par la loi, l'Université convient de dédommager le salarié pour les vingt-six (26) premières semaines pendant lesquelles il est complètement incapable et innabile à travailler, la différence de son salaire de base hebdomadaire, (i.e. 38.75 X son salaire horaire de base), et la compensation qui lui revient selon la Loi de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- 15.02 Un salarié blessé peut transférer à l'Université le montant de l'indemnisation reçue par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail. Si le salarié choisi de procéder ainsi, l'Université continuera de le rémunérer selon son salaire de base hebdomadaire aussi longtemps que durera son incapacité jusqu'à une période maximum de vingt-six (26) semaines. Si l'incapacité se prolonge au-delà de vingt-six (26) semaines l'Université continuera de verser au salarié l'équivalent de l'indemnisation payée par la Commission de la Santé et de la Sécurité. Cette forme de versements continuera jusqu'à ce que la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail décide soit que le salarié peut retourner au travail, soit que le salarié est, de façon permanente, ou partielle ou totale, invalide. Lorsqu'il y a doute, quant à savoir si l'absence résulte de blessures industrielles, la décision de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail liera les deux parties.
- 15.03 En tout temps pendant les vingt-six (26) premières semaines d'incapacité d'un salarié, l'Université se réserve le droit de faire appel aux services d'un médecin de son choix pour déterminer le pourcentage d'incapacité. Si, selon le médecin, l'incapacité du salarié ne le rend pas inepte à accomplir son travail ordinaire, l'Université peut retirer la différence entre la compensation et le salaire régulier hebdomadaire de base du salarié.
- 15.04 Un salarié, victime d'une blessure industrielle, doit se rapporter à son chef-mécanicien de machines fixes, son mécanicien de quart, etc., ou à l'infirmerie aussitôt que possible après l'accident et avant de quitter volontairement les lieux ou tel qu'autrement prévu par la Loi de la Santé et de la Sécurité au Travail.

ARTICLE 16 - CONGÉS DE MALADIE

- 16.01 Le but du régime de congés de maladie est de compenser le salarié qui n'est pas en état d'accomplir les tâches habituelles de son emploi, en raison soit de maladie, soit d'accidents autre qu'un accident ou une maladie survenus lors de l'accomplissement de son travail.
- 16.02 Un salarié fera son possible pour aviser au plus tôt le mécanicien de machines fixes du quart qu'il ne se présentera pas à son quart cédulé. Un salarié qui ne se rapporte pas malade au moins une (1) heure avant le début des quarts de nuit et une (1) heure avant le quart de jour, n'aura pas droit à son salaire pour cette journée de maladie.
- 16.03 a) Le salarié qui a complété sa période de probation et qui est incapable de travailler par suite d'accident ou de maladie reçoit une indemnité hebdomadaire égale à 85% de son traitement régulier à cette date. L'indemnité devient payable à compter du deuxième (2^e) jour d'absence du travail et est payable durant une période maximum de quatre (4) mois.

- b) Le crédit annuel de congés de maladie non cumulatif et monnayable est de soixante (60) heures. Le salarié sera donc rémunéré pour le premier jour d'absence jusqu'à l'épuisement du crédit annuel qui est alloué pour la période correspondante à l'année financière de l'Université soit du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit annuel est alloué comme suit:

Une fois la période de probation terminée, il a droit aux congés de maladie tels que prévus ci-haut prorata du temps travaillé.

La solde du crédit annuel de congés de maladie non utilisés est monnayée au salarié à la fin de chaque exercice financier à la condition qu'il soit toujours à l'emploi de l'Université à cette date et est payable au taux de salaire en vigueur à cette date. Dans le cas d'un salarié absent du travail sans traitement au cours de l'année financière, le remboursement est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels le salarié a effectivement travaillé.

- c) Un salarié recevra l'indemnité prévue à l'article 16.03 a) pour les cinq (5) premiers jours de maladie. A partir du sixième (6^e) jour et pour la balance de la période maximale de quatre (4) mois, le salarié recevra 100% du salaire régulier qu'il recevait avant sa maladie.

- 16.04 Le tarif quotidien pour le salarié d'un congé de maladie sera selon la cédule des heures de travail du salarié stipulé à l'Annexe A, mais jamais plus que (38½) heures par semaine.
- 16.05 Le salarié présentera un certificat de médecin pour toute absence après deux (2) jours. A son retour au travail, le salarié sera tenu de signer une formule de rapport d'absence certifiant qu'il était malade.
- 16.06 a) La période de réintégration pour les prestations précitées est d'un (1) mois pour une nouvelle incapacité et de trois (3) mois pour un renouvellement.
- b) L'Université peut exiger que les salariés en congé de maladie prolongé produisent un rapport de médecin.
- c) L'Université se réserve le droit de faire appel aux services d'un médecin de son choix pour déterminer le pourcentage d'incapacité. Si, selon le médecin, l'incapacité n'est pas assez grave pour rendre le salarié inepte à accomplir son travail ordinaire, l'Université peut retirer les prestations du congé de maladie payé.
- d) Si les bénéfices d'assurances salaire et d'invalidité à long terme sont améliorés, tout changement s'applique également aux salariés couverts par cette convention.

17.01 CONGÉS SPÉCIAUX

Tout salarié a droit à un congé sans perte de salaire régulier à la condition que ses jours coïncident avec un jour ouvrable pour le salarié:

17.02 a) Décès

1. du conjoint ou d'un enfant: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
2. père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, bru, gendre, belle-mère, beau-père: trois (3) jours de calendrier consécutifs;
3. grand-parents, petits-enfants: deux (2) jours de calendrier consécutifs;

Lors des décès mentionnés aux paragraphes 2 et 3, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport s'il assiste aux funérailles et si le lieu des funérailles se situe à cent-soixante (160) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

b) Naissance

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de calendrier. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. L'un de ces cinq (5) jours pourra être pris lors du baptême, dans les quatre (4) mois suivant la date de la naissance.

c) Mariage

1. mariage du salarié: le salarié a droit à cinq (5) jours de calendrier;
2. mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'enfant du salarié; le salarié a droit au jour du mariage à la condition qu'il y assiste.

d) Déménagement

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, il n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée par année financière.

17.03 Fonctions de juré

Quand un salarié est sommé de comparaître comme juré ou comme témoin, l'Université lui paiera son salaire de base moins le montant qu'il reçoit en tant que juré ou témoin pourvu que la preuve d'une telle comparution soit fournie.

17.04 Un salarié qui demande un congé selon l'article 18 devra en aviser son superviseur aussitôt que possible pour que des arrangements adéquats d'horaires soient faits. L'Université peut exiger une preuve de l'absence.

ARTICLE 18 - ASSURANCE ET BIEN-ÊTRE

18.01

Tous les salariés permanents couverts par cette convention, peuvent participer au Régime d'assurances groupes et au Plan d'assurance-maladie de l'Université. Leur participation sera sujette à toutes les clauses et conditions quant à chaque régime ou plan.

ARTICLE 19 - DIVERS19.01 Vêtements protecteurs et équipement de sécurité

- a) Chaque année, des gants de coton ainsi que des salopettes seront fournis au besoin pour tous les salariés protégés par cette convention. Si l'Université juge que d'autres vêtements protecteurs sont nécessaires, elle les fournira aux salariés couverts par cette convention.
- b) L'Université s'assurera que l'équipement et les lieux de travail soient conformes aux lois régissant la santé et la sécurité.
- c) L'Université tiendra compte de toutes les recommandations faites par les salariés relativement à l'équipement de sécurité.

19.02 L'Université continuera sa pratique actuelle de fournir les outils.

19.03 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale) c'est sur le quart du soir que les salariés travailleront une heure de moins, ou de plus, selon le cas. La pratique actuelle sera maintenue.

ARTICLE 20 - AVIS

- 20.01 Toutes communications officielles entre les parties, quant à l'administration de cette convention collective, devront être envoyées par courrier recommandé aux adresses officielles suivantes des parties:

Le Syndicat Canadien des Officiers
de Marine Marchande
9670, rue Notre-Dame est
Montréal, (Québec)
H1L 3P8

et

Université Concordia
1455, boul. de Maisonneuve ouest
Montréal, (Québec)
H3G 1M8

À l'attention de la coordonnatrice des
relations de travail.

ANNEXE A

CÉDULE DE 39 HEURES

NOMS	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	
A	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	
B	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-
C	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J
D	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-
E	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	J	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	J	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	J	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	J	$\frac{7}{16}$	-
F (a) *	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$
F (b) *	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	-	-	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	-	-	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{19}$	$\frac{7}{16}$	$\frac{7}{16}$	-

J: 07:00 h à 19:00 h.

N: 19:00 h à 07:00 h

-: congé

Mercredi J : relève

07:00 h à 19:00 h

F: Maintenance

* Seule pour la catégorie F (a) et (b)
la direction se réserve le droit de
changer la journée de 12 heures à
n'importe lequel des 4 jours de la
semaine de travail.

29.
FEB 06 1934

ARTICLE 21 - DURÉE DE CETTE CONVENTION

21.01

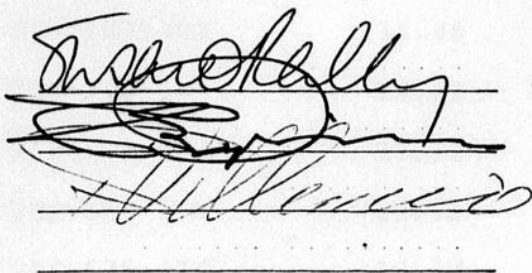
Les termes de cette convention seront en vigueur à partir de la date de signature jusqu'au 31 décembre 1985.

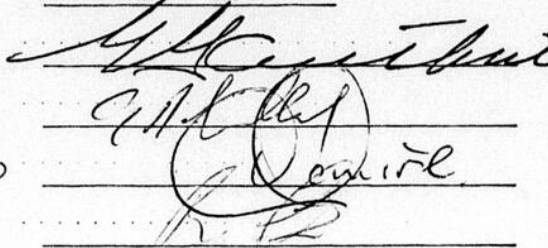
Si l'une ou l'autre des parties désire négocier de nouveaux termes de cette convention, elle devra en aviser l'autre partie, par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédents la date d'échéance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention à la Ville de Montréal, le quatrième jour de février Mille neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

UNIVERSITÉ CONCORDIA

LE SYNDICAT CANADIEN
DES OFFICIERS DE
MARINE MARCHANDE





ANNEXE B

<u>SALARIÉ</u>	<u>TAUX</u> <u>83.03.01</u>	<u>FORFAITAIRE</u>
229-450-432	11.46	0.21
207-654-476	13.52	0.24
209-286-145	10.90	0.19
248-012-189	9.86	----
213-804-834	11.46	0.21
229-450-630	11.46	0.21
214-867-681	11.63	0.21
230-207-102	11.46	0.21
215-170-564	13.52	0.24
202-578-027	13.52	0.24
202-564-159	13.52	0.24
208-636-472	13.52	0.24
233-436-468	10.90	0.19

ANNEXE C

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

FORMULAIRE DE RAPPORT D'ABSENCE

(A être complété lors de la réclamation des avantages selon les articles 16 ou 17 de la convention)

Nom de l'employé (S.V.P. lettres moulées) N° de l'employé

La présente certifie que j'étais absent le _____ 19__

pour les raisons suivantes:

Date

Signature de l'employé

LETTRE D'ENTENTE

Entre: L'Université Concordia

Et: Le Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande

SUJET: MODE DE REMPLACEMENT DES SALARIÉS PENDANT LA
PÉRIODE DE VACANCES

1. Lorsqu'un mécanicien de quart est en vacances, il est remplacé par le mécanicien de quart de relève. Si celui-ci n'est pas disponible, il est remplacé par le mécanicien opérateur travaillant sur le même quart que le mécanicien de quart absent.
2. Lorsqu'un mécanicien opérateur de quart est absent pour les vacances, il est remplacé par le mécanicien opérateur de relève. Si celui-ci n'est pas disponible, il sera remplacé par un aide-licencié par ordre d'ancienneté.

Signée à Montréal, ce gième jour de fevrier 1984.

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE

Eugene Kelly
[Signature]
[Signature]
.....

Y. Manthui
[Signature]
[Signature]
.....

LETTRE D'ENTENTE

Entre: L'Université Concordia
 Et: Le Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande

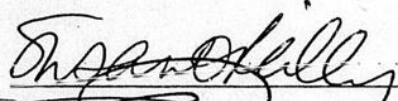
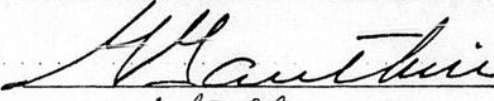
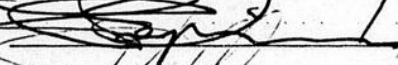
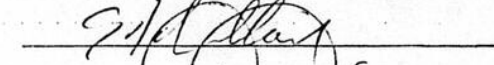
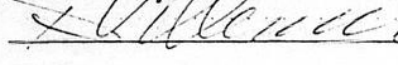
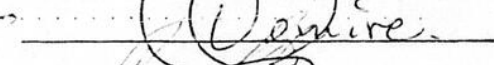
Sujet: PAUSE CAFÉ ET REPAS

La pratique actuelle sera en vigueur pour la durée de la présente convention.

Signée à Montréal, ce 9ième jour de fevrier 1984.

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

	
	
	
.....

COPIE CONFORME:

