

No.

6688-221

NOM

Industries de Maintenance L'Espresso

CONVENTION COLLECTIVE



ENTRE: INDUSTRIE DE MAINTENANCE EMPIRE INC.
ci-après appelé la "Compagnie"

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE
ci-après appelé le "Syndicat"

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1983 03 08

M.T.M.S.R.

1.00 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir un climat de bonnes relations entre Industrie Maintenance Empire Inc. (Dominion Square Building) et le Syndicat dans des conditions qui assureront la sécurité et le bien-être des ingénieurs stationnaires et leurs aides et l'opération rationnelle du complexe, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

2.00 RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail de la province de Québec.

3.00 DEFINITIONS

3.01 L'employé à l'essai est celui qui n'a pas encore complété soixante (60) jours de calendrier avec la Compagnie et qui n'a pas été embauché à titre temporaire.

3.02 L'employé régulier est celui qui a complété sa période d'essai en conformité avec les articles 3.01, 5 et 10.02.

3.03 Un employé est considéré comme étant temporaire quand il est embauché pour remplacer un employé à cause de maladie, accident, vacances ou autres motifs. Le Syndicat sera notifié à l'occasion d'un tel embauchage.

4.00 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Union admet et reconnaît que la direction de la machinerie (boilerroom) et l'administration des effectifs sont établis exclusivement par la Compagnie. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de la Compagnie de:

4.00 DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 4.01 a) maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité et la qualité
- b) engager, promouvoir, réduire à un grade inférieur, mettre à la retraite, classifier, transférer et suspendre les employés et dresser les horaires du temps supplémentaire obligatoire, de discipliner, congédier, tout employé pour une raison valable, à moins d'une plainte d'un employé ayant acquis de la séniorité, qui aurait été congédié sans raison valable soit le sujet d'un grief et traité tel que prévu ci-après
- c) faire, mettre en vigueur et modifier de temps à autres, les règles et règlements devant être observés par les employés, déterminer la nature et la sorte de commerce conduits par la compagnie, le genre et l'emplacement des machines (boilers) de l'équipement et du matériel employés, l'installation du matériel de sécurité, le contrôle du matériel et des pièces, la qualité de la production, les méthodes et techniques de travail, le contenu des travaux, les horaires de production, le nombre d'employés à être embauchés, l'extension, les limitations, la restriction et la cessation des opérations ou d'une partie de celle-ci de déterminer et exercer toutes les autres fonctions et prérogatives relevant uniquement de la compagnie, sauf tel que spécifiquement limité par les provisions formelles de cet accord.

5.00 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Comme condition d'emploi, tout nouvel employé deviendra membre du syndicat après trente (30) jours de service avec la compagnie et paiera sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son engagement.
- 5.02 Comme condition d'emploi, tout employé temporaire paiera sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son engagement.
- 5.03 La compagnie consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention, la cotisation syndicale équivalent à deux (2) heures de travail à leur taux de salaire horaire régulier respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable et à rendre au syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au syndicat au siège social, au bureau de Montréal, Québec, avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant.

5.00 SECURITE SYNDICALE (suite)

5.04 Activités syndicales

La compagnie consent à ce que le syndicat affiche sur le tableau d'affichage fourni par la compagnie, les avis relatifs aux élections, assemblées et autres activités syndicales.

5.05 La compagnie permet le libre accès à ses locaux, à tout représentant accrédité du syndicat.

5.06 a) Seront présents à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de la compagnie ou ses représentants, deux (2) membres du syndicat, à savoir: un (1) représentant syndical négociateur et un (1) représentant mécanicien de machines fixes.

b) Lors des absences aux fins prévues au paragraphe a) ci-dessus le dit (1) membre sera payé au taux horaire régulier, et cela durant ses heures normales de travail seulement.

5.07 Comité de relations ouvrières

a) Le comité de relations ouvrières sera composé d'au moins un représentant de la Compagnie et un (1) délégué d'atelier accompagné d'un (1) représentant du syndicat.

b) Le comité se réunira dans les cinq (5) jours de la demande de l'une des parties et discutera de tout problème à l'agenda.

c) Toute entente sera contresignée par les deux parties.

6.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

6.01 L'employeur et le syndicat conviennent que le but de la procédure des griefs est de régler le plus rapidement possible toutes mécontentes résultant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

6.02 Dans le but d'en venir à une entente, l'employé intéressé, accompagné de son délégué s'il le désire, pourra rencontrer son surintendant afin de discuter de son grief.

6.03 Tout grief qu'un employé veut soumettre doit être soumis selon la procédure suivante:

6.00

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (suite)

6.03

Première étape:

Nonobstant les dispositions de l'article 6.02, l'employé intéressé, accompagné de son délégué du syndicat doit soumettre son grief par écrit, signé par lui-même, à son surintendant ou suppléant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables du fait y donnant lieu; le surintendant devra donner sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

L'employé absent pour accident ou maladie, ou pour congé avec permission, a le droit de faire un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail.

Deuxième étape:

A défaut d'une entente, le grief écrit et signé, sera soumis par l'employé intéressé, seul ou avec son délégué du syndicat, au gérant des édifices ou son mandataire dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réponse du surintendant. Le gérant des édifices rencontrera, dans les cinq (5) jours ouvrables après que le grief lui aura été référé, le président du syndicat ou son suppléant ainsi que l'employé intéressé et son délégué du syndicat, si ceux-ci le désirent et s'ils donnent un avis d'une journée à cet effet à l'employeur. Le gérant des édifices ou suppléant donnera sa décision dans les sept (7) jours ouvrables après que le grief aura été référé à la deuxième étape ou, si applicable, dans un délai de sept (7) jours ouvrables qui suivent la date de ladite réunion. Le représentant extérieur pourra aussi assister à cette discussion.

6.04

S'il est allégué qu'un employé a été suspendu ou congédié pour une cause injuste, le grief devra être présenté à la deuxième étape de la Procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables de la suspension ou du congédiement.

6.05

Tout grief de groupe doit être présenté par écrit, par un délégué du syndicat à la deuxième étape de la procédure de griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date à laquelle les circonstances qui ont été alléguées comme donnant lieu à un tel grief de groupe ont débuté ou ont eu lieu. Les mots "grief de groupe" signifient toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective qui affecte plus d'un employé dans une classification.

6.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (suite)

6.06 Tout grief de politique doit être présenté par écrit par le président du syndicat local ou par l'employeur à la deuxième étape de la procédure de griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date à laquelle des circonstances qui ont été alléguées comme donnant lieu à un tel grief de politique ont débuté ou ont eu lieu.

Les mots "griefs de politique" signifient toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective qui affecte les employés dans tous les groupes.

6.07 a) Si un grief n'est pas réglé après avoir passé par les deux étapes prévues aux clauses précitées, l'une ou l'autre partie peut, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, après la décision de l'employeur à la deuxième étape, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage.

b) Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre. Advenant la démission de l'arbitre unique ou son incapacité d'agir, les parties tenteront de lui choisir un successeur. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, la question pourra être soumise, par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail de la province de Québec qui choisira et désignera l'arbitre.

c) Les parties supporteront conjointement les honoraires et dépenses de l'arbitre du Ministère du Travail.

d) Tout arbitre nommé en vertu de cet article devra se conformer aux dispositions de cette convention et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.

e) La décision de l'arbitre sera rendue si possible en dedans de quatre-vingt dix (90) jours.

f) La décision de l'arbitre sera finale et liera tous les employés, le syndicat et l'employeur.

6.08 Tous les délais énoncés dans la clause précitée peuvent par entente mutuelle écrite être prolongés.

6.09 Dès que le grief a été soumis si le syndicat ou l'employeur ne respecte pas un des délais énoncés ci-haut, le grief se poursuivra automatiquement à l'étape suivante.

6.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (suite)

6.10 Toute entente écrite entre l'employeur et les employés ou le syndicat en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage, sera finale et obligatoire pour l'employeur, le syndicat et les employés intéressés.

6.11 Sans changer la procédure de griefs ou les délais y ayant trait, l'une ou l'autre des parties peut demander à discuter le grief avec l'autre partie et chaque partie pourra être accompagnée par un ou plusieurs représentants autorisés à cette fin.

6.12 Etant donné que la présente convention pourvoit au règlement ordonné des griefs, il n'y aura pas, pendant la durée de la présente convention, de ralentissement ou d'arrêt de travail, de jour d'étude ou d'obstacle à la production. Si un employé a recours à de tels moyens l'employeur aura le droit de congédier un tel employé.

7.00 GREVES ET LOCKOUTS

7.01 Pour la durée de cette convention, la compagnie s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lockout illégal de ses salariés et si la compagnie décrète un lockout illégal les sommes de salaires ainsi perdues par les employés leur seront remboursées.

7.02 Pour la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, piquetage, ralentissement de travail, grève sur le tas, journée d'étude, arrêt ou suspension de travail, en tout ou en partie pour quelque raison que ce soit par les salariés et le syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher et/ou les arrêter.

7.03 La compagnie aura droit de congédier tout salarié participant, encourageant ou suscitant de tels actes illégaux, après avoir consulté le syndicat.

8.00 HEURES DE TRAVAIL

8.01 a) La semaine régulière de travail, sera de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures par jour.

8.00 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 8.01 b) Horaire de travail
06:00 a.m. à 02:00 p.m.
02:00 p.m. à 10:00 p.m.
10:00 p.m. à 06:00 a.m.

Cette cédule pourra être modifiée avec le consentement des parties signataires de cette convention.

- 8.02 Tout employé assujetti à cette convention a droit à deux (2) périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune par journée de travail de huit (8) heures, l'une vers le milieu de la première moitié de sa journée et l'autre vers le milieu de la deuxième moitié de sa journée.

- 8.03 Aucun employé ne devra laisser sa place de travail avant d'avoir été remplacé par l'employé de l'équipe suivante.

- 8.04 Les employés en rotation ne seront pas assujettis à une période de temps spécifique pour leur repas. Ils prendront leur repas au moment propice, sans nuire à l'opération des édifices.

9.00 CONDITIONS RELATIVES AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 9.01 Si un employé est requis d'effectuer du temps supplémentaire lors de ses journées de congé, ledit temps supplémentaire devra être payé au taux de temps double.

- 9.02 a) Le temps supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible sur chaque équipe, parmi les employés qui effectuent normalement le travail.

- b) L'employeur n'obligera aucun employé à faire du temps supplémentaire s'il ne peut pas travailler pour une raison personnelle.

- 9.03 Les heures travaillées en plus de la journée régulière d'un employé seront payées au taux de temps et demi (1 1/2) pour les premières quatre (4) heures et temps double (2) pour les prochaines quatre (4) heures. Si un troisième quart est nécessaire, l'employé recevra son taux horaire régulier plus temps triple (3).

- 9.04 Il sera alloué une demi-heure pour le repas sans perte de salaire aux employés qui travaillent plus de deux (2) heures supplémentaires lors d'une journée de travail supplémentaire et il sera alloué une prime de repas de quatre dollars (\$4.00) après deux (2) heures supplémentaires, ainsi que tout autre repas normalement pris en temps supplémentaire.

9.00 CONDITIONS RELATIVES AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

9.05 Un employé rappelé au travail après avoir complété sa journée de travail reçoit un crédit d'une (1) heure de paie à son taux régulier dès qu'il se rapporte au travail. Ledit employé sera payé en temps supplémentaire au taux double pour le temps qu'il aura travaillé en rappel et sera ainsi payé pour un minimum de quatre (4) heures.

10.00 ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté sera le statut relatif des salariés en ce qui a trait à leur service accumulé avec la compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation.

10.02 a) Les nouveaux salariés sont considérés à l'essai et n'acquiescent pas d'ancienneté jusqu'à ce qu'ils aient accumulé soixante (60) jours de calendrier avec la compagnie.

b) Durant ladite période de soixante (60) jours ces employés auront droit à toutes les dispositions de la convention collective sauf ceux traitant de l'ancienneté et de la procédure de règlement des griefs et arbitrage.

c) Lorsque la période d'essai ci-haut mentionnée est complétée, l'ancienneté de l'employé compte à partir de sa date d'embauchage.

10.03 a) Une fois par année au début du mois d'avril, la compagnie préparera une liste de tous les salariés régis par la présente convention, liste qui indiquera les noms des salariés et leur ancienneté.

b) Une copie de cette liste sera remise au syndicat.

11.00 GARANTIE D'EMPLOI

11.01 La compagnie garantie qu'il n'y aura aucune réduction du nombre d'employés soit un (1) pour la durée de cette convention collective ainsi que trois (3) employés saisonniers.

12.00 TAUX DE SALAIRES ET PRIMES

12.01 a) 1er mai, 1982

Mécanicien en charge	\$10.19
Mécanicien sur rotation	\$ 9.12

Primes d'après-midi et de nuit

Quart 02:00 p.m. à 10:00 p.m.	prime de \$0.25 l'heure
Quart 10:00 p.m. à 06:00 a.m.	prime de \$0.30 l'heure

b) Lesdites primes seront aussi applicables aux heures de temps supplémentaire pour heures supplémentaires d'après-midi et de nuit.

12.02 Rétroactivité

La rétroactivité s'applique à toutes les clauses monétaires; salaire de base, fêtes statutaires, primes, temps supplémentaire, vacances et journées de maladie à partir du 1er mai, 1982.

13.00 VACANCES PAYEES

13.01 Les salariés qui comptent moins d'un (1) an de service ont droit à une (1) journée de congé, payée au taux régulier alors en vigueur, pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné.

13.02 Au 1er mai de chaque année les salariés qui comptent un (1) an ou plus de service continu auront droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances payées, non moindre de deux (2) semaines régulières de quarante (40) heures.

13.03 Les salariés qui comptent quatre (4) ans ou plus de service continu au 1er mai de chaque année, auront droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances payées.

13.04 a) Les salariés qui comptent dix (10) ans ou plus de service continu au 1er mai de chaque année, auront droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances payées.

b) Les salariés qui comptent vingt (20) ans ou plus de service continu au 1er mai de chaque année, auront droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances payées.

13.00 VACANCES PAYEES (suite)

- 13.05 Le montant des salaires gagnés au 1er janvier au 31 décembre d'une année servira pour le calcul de la paye de vacance qu'un salarié devra recevoir ou son salaire de base d'un (1) an celui qui sera le plus avantageux pour le salarié, ceci s'applique aux salariés qui ont deux (2) années ou plus d'ancienneté. Le salarié sera rémunéré au taux de salaire horaire en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 13.06 Sur un préavis de vingt et un (21) jours, la paie de vacances sera versée au salarié une (1) semaine avant son départ en vacances à moins d'entente mutuelle autrement. Les paies de vacances seront sur des chèques séparés, s'il y a erreur, elle sera corrigée immédiatement avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 13.07 Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un salarié sera ajouté à la période de vacances et cette journée sera payée.
- 13.08 Le nombre des années de service et travaillé à l'édifice Dominion Square Bldg. comptera pour le calcul de la paye de vacances.
- 13.09 Les périodes de vacances seront cédulées entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante, sauf pour la période du 15 décembre au 15 janvier, d'une façon assurant l'opération efficace de l'édifice.
- 13.10 L'horaire des vacances doit être affiché entre le 1er janvier et le premier mai de chaque année.
- 13.11 Les vacances seront prises de façon à éviter que plus qu'un salarié d'une même classification soit absent en même temps dans une même équipe.

14.00 JOURS DE FETES PAYEES

14.01 Les jours suivants constituent des jours de fêtes payées:

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de Grâces
Fête de la Reine	Noël
St-Jean-Baptiste	26 décembre
Confédération	2 janvier

14.00 JOURS DE FETES PAYEES (suite)

14.02 Sujet à ce qui suit, chaque employé aura droit à un congé payé à son taux de salaire régulier pour chacun des jours de fêtes précités.

14.03 Lorsque l'un des jours de fêtes précités tombe le jour de congé régulier de l'employé, ledit employé reçoit, au lieu de ce jour de fête une journée de salaire à son taux régulier.

14.04 Lorsqu'un employé est requis de travailler lors de l'un des jours de fêtes précités, il reçoit son salaire régulier pour toutes les heures travaillées durant cette journée plus temps double (2) pour toutes les heures qu'il aura travaillé durant cette journée.

15.00 AVANTAGES SOCIAUX

15.01 Plan de Bien-Etre

Effectif le 1er octobre, 1982, la compagnie paiera pour chaque salarié un dollar et quatre-vingt (\$1.80) par homme par jour (minimum trente (30) jours par mois), le paiement à être remis le 15 du mois suivant au Plan d'assurance désigné par le syndicat.

15.02 Assurance-vie

La compagnie paiera à la caisse d'assurance-vie du Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande, la somme de douze dollars (\$12.00) par mois par homme, effectif le 1er octobre, 1982.

15.03 a) Congés payés en cas de maladie

Les employés réguliers ont droit à douze (12) jours de congé-maladie par année à raison d'un (1) jour par mois de service, commençant à la date de leur embauchage. Les congés de maladie sont cumulatifs mais se limitent à trente-six (36) jours dans toute année de calendrier. A la fin de l'emploi, la compagnie remboursera à l'employé concerné le nombre de journées de maladie qu'il aura à son crédit, jusqu'à un maximum de trente-six (36) jours de paye, ce au taux régulier de salaire alors en vigueur.

15.03 b) Aucun salaire n'est payé pour la première (1ère) journée ouvrable de maladie. Cependant, si la maladie dure deux (2) jours ou plus, toute la période de maladie, incluant la première (1ère) journée, sera payable et sera alors déduite du nombre de jours de congé de maladie au crédit de l'employé.

14.00 JOURS DE FETES PAYEES (suite)

14.02 Sujet à ce qui suit, chaque employé aura droit à un congé payé à son taux de salaire régulier pour chacun des jours de fêtes précités.

14.03 Lorsque l'un des jours de fêtes précités tombe le jour de congé régulier de l'employé, ledit employé reçoit, au lieu de ce jour de fête une journée de salaire à son taux régulier.

14.04 Lorsqu'un employé est requis de travailler lors de l'un des jours de fêtes précités, il reçoit son salaire régulier pour toutes les heures travaillées durant cette journée plus temps double (2) pour toutes les heures qu'il aura travaillé durant cette journée.

15.00 AVANTAGES SOCIAUX

15.01 Plan de Bien-Etre

Effectif le 1er octobre, 1982, la compagnie paiera pour chaque salarié un dollar et quatre-vingt (\$1.80) par homme par jour (minimum trente (30) jours par mois), le paiement à être remis le 15 du mois suivant au Plan d'assurance désigné par le syndicat.

15.02 Assurance-vie

La compagnie paiera à la caisse d'assurance-vie du Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande, la somme de douze dollars (\$12.00) par mois par homme, effectif le 1er octobre, 1982.

15.03 a) Congés payés en cas de maladie

Les employés réguliers ont droit à douze (12) jours de congé-maladie par année à raison d'un (1) jour par mois de service, commençant à la date de leur embauchage. Les congés de maladie sont cumulatifs mais se limitent à trente-six (36) jours dans toute année de calendrier. A la fin de l'emploi, la compagnie remboursera à l'employé concerné le nombre de journées de maladie qu'il aura à son crédit, jusqu'à un maximum de trente-six (36) jours de paye, ce au taux régulier de salaire alors en vigueur.

15.03 b) Aucun salaire n'est payé pour la première (1ère) journée ouvrable de maladie. Cependant, si la maladie dure deux (2) jours ou plus, toute la période de maladie, incluant la première (1ère) journée, sera payable et sera alors déduite du nombre de jours de congé de maladie au crédit de l'employé.

15.00 AVANTAGES SOCIAUX (suite)

- 15.03 c) La compagnie doit rémunérer l'employé pour ces congés de maladie sur la base du nombre régulier d'heures de travail par jour selon le taux régulier de sa paie et excluant toute prime.
- d) Chaque employé doit aviser l'employeur de sa maladie aussitôt que possible.
- e) Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois durant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. Les absences prévues à la Convention collective de même que l'absence causée par un accident subi ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, n'interrompent pas le service.

15.04 Congés spéciaux

Tout salarié ayant complété sa période de probation bénéficie de jours de congé sans retenue de traitement, dans les cas suivants, sans affecter les crédits de maladie, mais sujet aux conditions énumérées dans les paragraphes suivants:

Mariage

du salarié: 1 jour

Funérailles

conjoint, enfant: 5 jours

père, mère, frère, soeur, beau-père,
belle-mère, beau-frère, belle-soeur: 3 jours

Naissance de son enfant: 1 jour

15.05 Les jours ci-haut énumérés seront payés au salarié, si celui-ci est cédulé pour travailler la journée où l'un de ces événements survient, s'il n'est pas cédulé pour travailler lors d'un de ces jours précités il ne sera pas rémunéré.

15.06 Lorsqu'un salarié assiste aux funérailles d'un parent mentionné au paragraphe 15.04, et que ces funérailles ont lieu à plus de trois cent (300) kilomètres de chez lui, le salarié recevra un (1) jour de congé payé additionnel.

15.07 Le salarié régulier appelé à se présenter comme juré ou témoin pour la Compagnie Empire, ne doit subir aucune perte de salaire; l'employeur paiera à ce salarié le salaire qu'il aurait reçu comme s'il avait normalement travaillé, moins les honoraires et dépenses qu'il aura reçus pour avoir agi comme témoin ou juré.

15.00 AVANTAGES SOCIAUX (suite)

15.08 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat le plus à l'avance qu'il sera possible de le faire dans les circonstances, et sur demande, devra procurer à l'employeur la preuve ou l'attestation de ces faits.

16.00 SANTE - SECURITE

16.01 La compagnie continuera de prendre les mesures raisonnables et nécessaires pour la santé et la sécurité des salariés durant leur travail et de maintenir une salle de premiers soins. La compagnie convient de fournir, à ses propres frais, tout équipement de sécurité qu'elle oblige les salariés à porter et qu'elle juge nécessaire pour leur protection.

16.02 Aucun travail ne devra être accompli sur une machine en marche lorsque ceci peut mettre les employées en danger.

17.00 ACCIDENTS DE TRAVAIL

17.01 La compagnie s'engage à pourvoir des compensations de la Commission des Accidents de Travail pour les salariés couverts par la convention collective.

17.02 a) Si un salarié est absent de son travail par suite d'un accident couvert par la Loi des Accidents du Travail, l'employeur devra combler la différence entre l'indemnité reçue par ledit salarié d'une assurance responsabilité patronale ou de la Commission des Accidents du Travail, et le montant de son taux de salaire régulier et ce, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) semaines, quarante (40) heures par semaine. La compagnie paiera le salaire régulier du salarié pour la journée de cet accident.

b) L'employeur convient d'assumer la continuité de la réception de l'équivalence du salaire hebdomadaire sous forme de prêt à tout salarié victime d'un accident de travail jusqu'à ce que la Commission des Accidents du Travail du Québec y pourvoie et ceci pour un maximum de dix-huit (18) semaines. Le salarié qui reçoit l'équivalent de son salaire, selon le paragraphe qui précède remet à l'employeur ces avances lorsque la Commission des Accidents du Travail lui verse régulièrement les allocations auxquelles il a droit. Advenant la non reconnaissance de la Loi des Accidents du Travail le salarié devra remettre la somme total des avances perçues.

17.00 ACCIDENTS DE TRAVAIL (suite)

17.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur le champs à son supérieur immédiat, ou dans l'absence de son supérieur immédiat à un confrère de travail, lequel devra faire rapport le plus tôt possible au supérieur immédiat ou à son représentant.

17.04 Le salarié blessé a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.

17.05 Les déboursés occasionnés à l'employeur, ainsi que la journée de l'accident n'affectent pas son solde de jours de congés de maladie.

18.00 UNIFORMES

18.01 Durant le terme de la présente convention collective, la compagnie s'engage à fournir, nettoyer et réparer les uniformes ou salopettes de travail nécessaires, soit un service continuuel de trois (3) overalls par employé.

19.00 VALIDITE DE LA CONVENTION ET DES ENTENTES

19.01 Toute entente intervenue entre les parties (la Compagnie, le Syndicat) pendant la durée de la présente convention collective pour être valide doit être consignée par écrit.

20.00 DIVERS

20.01 a) Les employés couverts par cette convention collective, sont appelés à faire de la maintenance d'entretien des boilers et de l'équipement du boiler-room, nettoyage et entretien de leurs départements en saison de chauffage, ainsi qu'une maintenance générale d'entretien et de nettoyage, du boiler-room et ses attenants, entre les saisons de chauffage. (l'été).

b) Cependant, tout employé sera tenu, lorsqu'il effectue des travaux, de remettre l'endroit ainsi que l'équipement dans le même état de propreté qu'ils étaient avant lesdits travaux.

c) Le département (boiler-room) sera pourvu de l'équipement adéquat (à être déterminé) nécessaire pour nettoyer et entretenir boilers, équipements, machineries et boiler-room.

20.00 DIVERS (suite)

20.02 Tous les outils seront fournis par la compagnie.

20.03 Tous les employés de l'unité de négociation auront leurs propres casiers.

21.00 La convention collective sera rédigée en français

22.00 AVIS

22.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressée de la part de la compagnie au syndicat ou de la part du syndicat à la compagnie, devra aussi être envoyé au représentant du groupe protégé par cette convention, et ce par courrier recommandé.

23.00 DUREE DE LA CONVENTION

23.01 Cette entente est en vigueur à partir du 1er mai, 1982 et demeurera en vigueur jusqu'au 30 avril, 1983. L'une ou l'autre des parties aux présentes qui désire reviser, amender ou terminer cette entente, peut le faire en signifiant un avis par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente, le même avis doit être envoyé au représentant du groupe protégé par cette entente. A défaut d'un tel avis, la présente entente ou convention collective de travail se renouvellera automatiquement, pour une période d'un (1) an.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention en ville de Montréal, ce 22 jour de *NOV*, 1982. Toutes clauses de cette convention étant rétroactives au 1er mai, 1982.

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICERS
DE MARINE MARCHANDE

INDUSTRIE MAINTENANCE
EMPIRE INC.

Y. LeBlond
Renaud Bouchard
J. P. Poirier

R. H. H.
[Signature]