3953-7

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 7 0 3 4

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 03953-7

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15414-01
Date	Signature: 85-06-18	Réception: 85-06-25	Durée: Du 85-02-01	Au 88-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 10

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande FAT COI CTC FTQ 9670 rue Notre-Dame Est Montréal, Qué H1L 3P8	☐ Déposant Dorchester Property Management Ltd (Edifice Banque C.Imp. de Commerce) 1155 boul Dorchester Ouest Montréal, Qué H3B 3Z4
☒ Déposant, si autre que les parties Stikeman, Elliott Att.: Me A. Edward Aust 1155 Dorchester O., suite 3900 Montréal, Qué H3B 3V2	Région 06-06 Activité 4049 (6) Affiliation 07

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sz	85-07-05

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

003 (113)

RECHERCHE

15414_01

25 JUIN 1985
Bureau Général
Par

3141 01 01

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

ENTRE

DORCHESTER PROPERTY MANAGEMENT LIMITED

ET:

LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	SUJET	PAGE
	Convention Collective	
	Table des Matières	
1.00	Objet de la convention	1
2.00	Reconnaissance	1
3.00	Comité syndical	2
4.00	Sécurité syndicale	2
5.00	Procédure de grief et arbitrage	3
6.00	Grève et lock-out	7
7.00	Pouvoir d'administration	8
8.00	Horaire et heures supplémentaires	8
9.00	Taux horaire normal de salaire	12
10.00	Congés payés annuels	14
11.00	Classement et fonctions des salariés	15
12.00	Nature du travail	17
13.00	Congés de maladie payés	18
14.00	Accidents de travail	19
15.00	Congés spéciaux	20
16.00	Assurance collective	20
17.00	Dispositions diverses	21
18.00	Ancienneté	21
	Nouveaux postes et promotions	22
19.00	Durée de la convention	23
20.00	Avis	23
21.00	Rétroactivité	23
	Appendice "A", Cédule "A"	

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: DORCHESTER PROPERTY MANAGEMENT LIMITED, ci-après désignée "la Compagnie", qui administre l'Edifice de la Banque Impériale de Commerce, ci-après désignée "l'Edifice".

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

1.00 OBJET DE LA CONVENTION

1.01 L'objet général de la présente convention collective est d'apporter à la Compagnie, au Syndicat et aux salariés visés aux présentes tous les avantages inhérents à une négociation collective menée de façon légale et ordonnée, d'assurer le plus possible la sécurité et le bien-être physique de ces salariés, la rentabilité de l'entreprise, le respect des normes de qualité du service et de protéger les biens de la Compagnie. Il est du devoir de la Compagnie, du Syndicat et de ces salariés de collaborer étroitement, tant individuellement que collectivement, à la réalisation de ces objets.

2.00 RECONNAISSANCE

2.01 Le Syndicat est reconnu comme étant l'agent de négociation exclusif de l'unité des salariés accréditée par le ministère du travail du Québec englobant les mécaniciens de machines fixes, à l'exclusion du chef de ces mécaniciens, de l'adjoint de celui-ci ou des personnes détenant un titre analogue. Le Syndicat négocie au nom de l'unité, signe la convention collective et veille à l'application de celle-ci.

3.00 COMITE SYNDICAL

3.01 a) L'un des membres de l'unité de négociation, désigné par les salariés intéressés pour les représenter, assiste aux négociations de la convention collective avec les dirigeants de la Compagnie.

b) Lorsque la personne visée à l'alinéa a) du présent article s'absente de son travail conformément aux dispositions de cet alinéa, elle reçoit le salaire que lui attribue la présente convention (voir taux horaires - article 9 a)) si elle devait normalement travailler ce jour-là, ainsi que dans les cas où son quart commençait la nuit précédente ou se terminait le lendemain. Le délégué syndical reçoit le salaire d'au moins quatre (4) heures au taux horaire normal si les négociations ont lieu un jour où il a congé.

c) Le délégué désigné par le Syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour assister à des activités syndicales à l'extérieur de ce qui est prévu à la convention collective à la condition qu'il en avertisse son supérieur immédiat au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

Le nombre total d'heures payées au délégué en vertu du présent alinéa sera de quarante-huit (48) heures pour la durée de cette convention collective. Il est entendu que la Compagnie ne paiera aucun temps supplémentaire pour les congés mentionnés à 3.01 c).

4.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 a) Comme condition d'emploi, chaque mécanicien de machines fixes à l'emploi de la Compagnie doit adhérer au Syndicat; la Compagnie précompte sa cotisation syndicale sur son salaire, à partir de sa première paye.

b) La Compagnie convient de retenir les cotisations et les redevances syndicales fixées par le Syndicat sur les salaires de tous les salariés visés aux présentes, et de remettre ces sommes au Syndicat. Ce paiement se fait au siège social du Syndicat à Montréal, avant le 15 du mois suivant,

de façon régulière et sans retard; il s'accompagne de la liste des salariés dont le salaire a fait l'objet du précompte.

c) La cotisation syndicale mensuelle sera le montant équivalent au salaire de deux (2) heures de travail à leur taux de salaire respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable. Les montants de cotisations syndicales seront inscrits sur les T-4 et TP-4 des employés.

d) La Compagnie n'est nullement tenue, aux termes de la présente convention, de congédier un salarié expulsé du Syndicat ou qui s'est vu refuser l'adhésion au Syndicat. Toutefois, elle doit congédier le salarié qui, trente (30) jours après son entrée en service, n'a pas encore demandé son adhésion ou qui refuse de payer les frais d'adhésion ou les cotisations, à condition toutefois que les redevances ainsi imposées ne soient pas discriminatoires aux termes des statuts du Syndicat .

e) Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie de toutes réclamations ou poursuites judiciaires que lui aurait values le fait de s'être conformée au présent article.

f) La Compagnie s'engage à annoncer au représentant du Syndicat les nouveaux postes ou les postes vacants qu'elle désire combler en téléphonant, puis en écrivant à ce sujet au siège social dans les vingt-quatre (24) heures de la démission ou du congédiement d'un salarié ou de la création d'un poste; elle s'engage en outre à prendre en considération les candidatures des membres du Syndicat qui répondent à ses exigences.

5.00 PRODÉCURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

5.01 a) Le but de la procédure de grief, exposée ci-dessous, est de permettre à un salarié ou à un groupe de salariés, le cas échéant, de présenter un grief à la Compagnie afin de le régler sans avoir à recourir à l'arbitrage.

b) Tout salarié visé aux présentes qui désire soumettre un grief aux termes du Code du Travail de la province du Québec doit suivre la procédure d'enquête suivante:

Première étape

Dans les cinq (5) jours qui suivent l'incident en cause, le salarié soumet son grief par écrit signé de lui à son supérieur hiérarchique immédiat (le chef des mécaniciens ou son homologue) ou, en l'absence de celui-ci, à son suppléant. Il doit être accompagné du délégué syndical dont il relève. Le supérieur dont il s'agit répond par écrit dans les cinq (5) jours.

Deuxième étape

Si l'on ne parvient pas à s'entendre sur la question en litige, le salarié, accompagné du délégué syndical dont il relève, soumet son grief au surveillant des installations et de l'immeuble ou, en l'absence de celui-ci à son suppléant, dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse de son supérieur. Le surveillant des installations et de l'immeuble répond par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent la date où l'on est passé à la deuxième étape de la procédure.

Troisième étape

Si l'on ne parvient toujours pas à s'entendre, le Syndicat soumet le grief au nom du salarié au président de DORCHESTER PROPERTY MANAGEMENT LIMITED ou, en l'absence de celui-ci, à son suppléant, dans les dix (10) jours qui suivent la réponse donnée dans le cadre de la deuxième étape. Le président répond par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent la date où l'on est passé à la troisième étape de la procédure.

c) S'il demeure impossible de s'entendre à ce stade, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions pertinentes, en donnant avis de sa décision à la Compagnie dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la

réponse de DORCHESTER PROPERTY MANAGEMENT LIMITED.

1) Le conseil d'arbitrage consiste en un arbitre unique nommé conjointement par le Syndicat et par la Compagnie. Cette nomination doit avoir lieu dans les quinze (15) jours de la date où l'une des parties aux présentes avait demandé l'arbitrage. Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans cette période de quinze (15) jours, l'une ou l'autre d'entre elles peut en référer au ministre du Travail de la province de Québec pour qu'il nomme un arbitre.

2) Advenant que la charge d'arbitre devienne vacante pour cause de décès, d'incapacité, de démission ou pour toute autre raison, la vacance est comblée conformément aux dispositions de l'alinéa c-1, qui traite de la mise en place du conseil d'arbitrage.

3) Les parties soumettent à l'arbitre, soit conjointement, soit séparément, un mémoire détaillé de la question en litige, dans les dix (10) jours de la nomination ou en respectant tout autre délai dont elles pourraient convenir. Le conseil d'arbitrage siège peu de temps après sa nomination, à moins que les parties n'en décident autrement, et il rend une décision à bref délai.

4) La décision du conseil se limite à l'objet du grief et ne peut en aucune façon modifier les dispositions de la présente convention ou y contrevenir. L'arrêt rendu par l'arbitre aux termes du présent article est sans appel et lie la Compagnie, le Syndicat et les salariés intéressés.

5) Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre seront payés par la partie qui aura été trouvée en défaut par l'arbitre à qui a été confié le règlement du différent ou si l'arbitre rend, en rapport avec un grief donné, une sentence selon laquelle ni l'une ou l'autre des parties n'est dans son droit, l'arbitre devra également diviser la somme totales des dépenses, honoraires et frais entre les deux (2) parties en deux (2) parts

proportionnées à la part de responsabilité de chacune des deux (2) parties dans les évènements qui ont donné lieu au grief.

d) Le texte du grief doit mentionner la nature de celui-ci, ainsi que l'article dont on allègue que les dispositions ont été transgressées. La présence d'erreurs typographiques dans le texte ne rend pas le grief irrecevable.

e) Advenant que la Compagnie, par l'entremise de ses représentants, laisse s'écouler sans agir les délais fixés au présent article, il est loisible au Syndicat de passer à l'étape suivante de la procédure de grief ou à l'arbitrage, selon le cas.

f) Afin de permettre l'étude de questions particulièrement complexes, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande si les parties, soit la Compagnie et le Syndicat, y consentent.

g) Dans la computation des délais prévus au présent article, ne sont pas comptés: les dimanches, les jours fériés et le jour où est soumis le grief.

h) Tout grief présenté par un groupe de trois (3) salariés au moins peut être soumis directement par le délégué syndical, à la deuxième étape de la procédure, à condition d'être signé d'au moins trois (3) salariés qui considèrent avoir subi un préjudice, ainsi que du délégué syndical.

i) Advenant que les parties s'entendent à l'amiable à une étape quelconque des procédures, elles doivent consigner les termes de leur entente en un écrit signé des représentants de la Compagnie et du Syndicat dûment habilités à ce faire. Cette entente lie les deux parties ainsi que les salariés visés aux présentes.

j) La Compagnie doit être informée par écrit du nom du salarié qui fera office de délégué syndical dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention collective. Tout

changement du titulaire de ce poste doit également lui être communiqué.

5.02 a) Toute mesure disciplinaire écrite doit être adressée au salarié concerné avec copie au délégué syndical. L'avis doit mentionner la raison et les motifs de cette mesure.

b) Seuls les motifs mentionnés dans cet avis peuvent êtres utilisés contre le salarié devant le tribunal d'arbitrage.

5.03 a) A moins d'une offence similaire les avis disciplinaires seront retirés du dossier dix-huit (18) mois après la date dudit avis.

b) Tout rapport ou avis disciplinaire sur lequel le salarié ou le syndicat a eu gain de cause, soit devant le tribunal d'arbitrage, ou soit par un règlement en dehors du tribunal d'arbitrage est retiré de son dossier.

5.04 Une fois par année, après avoir pris rendez-vous avec l'ingénieur en chef, un employé peut consulter tous les documents dans son dossier personnel qui est sous le contrôle du Département des Ressources Humaines en présence d'un représentant de la Compagnie.

6.00 GREVE ET LOCK-OUT

6.01 Vu l'existence de la procédure de grief prévue à la présente convention collective, il est entendu que, pendant la période où celle-ci est en vigueur:

a) Le Syndicat convient de ne permettre ni grève ni arrêt ou ralentissement de travail pour quelque motif que ce soit, et

b) la Compagnie convient de ne procéder à aucun lock-out pour quelque motif que ce soit.

c) Il est convenu que le refus d'un salarié visé aux présentes de traverser un ligne de piquetage légale organisée dans le cadre d'un conflit opposant la Compagnie à un autre syndicat ne

constitute pas un contravention à la présente convention ni un motif valable de congédiement.

7.00 POUVOIR D'ADMINISTRATION

7.01 a) Sous réserve des dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif de gérer l'entreprise et d'administrer le personnel de celle-ci.

b) Il est expressément convenu que tous les pouvoirs non attribués à quiconque par les présentes sont dévolus à la Compagnie.

c) Seule la direction est habilitée à nommer le surveillant des installations, le chef des mécaniciens et son adjoint, ainsi que leurs homologues; les titulaires de ces postes ne sont pas considérés comme personnel de quart mais comme des cadres.

8.00 HORAIRE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 La convention collective vise les salariés travaillant sur les quarts et ceux travaillant de jour.

a) 1. Pour les mécaniciens de machines fixes seniors, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures et le quart est de douze (12) heures consécutives, selon l'appendice "A" des heures de travail ci-annexée.

2. Pour les mécaniciens de machines fixes juniors, la semaine régulière normale de travail sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi. Les heures de travail seront de 07:00 à 15:00. Ces heures de travail incluent trente (30) minutes pour le repas.

Si son horaire est modifié, les heures de travail seront de 15:00 à 23:00 heures ou de 23:00 à 07:00 heures.

Il est entendu que lorsqu'un mécanicien de machines fixes junior remplace un mécanicien de machines fixes senior il devra à la fin de la relève retourner sur sa cédule normale de travail (sur le prochain quart de travail en tenant compte d'un repos normal).

Le mécanicien de machines fixes junior sera averti deux (2) jours ouvrables en avance si son horaire de travail est modifié. Ceci ne s'applique pas parce qu'il doit remplacer pour maladie ou vacances annuelles ou congés spéciaux. L'horaire ne peut être modifié pour une période moindre de sept (7) jours de calendrier.

b) La semaine des salariés de jour est de quarante (40) heures répartie comme suit:

Mécanicien d'entretien électrique:
Du lundi au vendredi de 8:30 à 16:30.

Mécanicien d'entretien mécanique:
1) du lundi au jeudi de 8:00 à 18:00
2) du mardi au vendredi de 8:00 à 18:00

c) Les salariés de quart de 19:00 à 07:00 ont droit à une prime de quart égale à quarante cents ($0.40) de l'heure en sus du taux horaire régulier, y compris le temps supplémentaire.

d) Pour les salariés de quart, les heures supplémentaires sont celles où ils travaillent en sus des quarante (40) heures hebdomadaire; le taux horaire est alors égal à une fois et demi (1½) le taux normal.

e) Pour les salariés de quart, tout travail fait le samedi ou le dimanche est rémunéré au taux égal à une fois et demi (1 ½) le taux normal, sans compter la prime de quart. Advenant qu'un salarié ait droit à la prime d'heures supplémentaires ou de week-end et aussi à la prime de quart, il est convenu d'appliquer le coefficient d'un et demi (1 ½) des heures supplémentaires ou de la prime de week-end au taux normal et d'ajouter la prime de

quarante cents ($0.40) au salaire de chaque heure de travail ainsi calculé pour obtenir le montant de la rémunération d'un tel salarié.

f) Si l'on exige d'un salarié de quart qui a congé à ce moment de venir travailler, il sera rémunéré à un taux horaire double du taux normal et ceci pour un minimum d'au moins quatre (4) heures.

g) Lorsqu'un salarié est appelé au travail plus tôt que son quart normal débute, il est rémunéré au taux majoré d'une fois et demi (1½) pour toutes les heures qu'il travaille avant le début de son quart.

h) Le système des heures supplémentaires des salariés de jour est le suivant:

1. du lundi au vendredi, les premières six (6) heures de travail supplémentaire en plus de ses heures régulières de travail est rémunéré à un taux égal à une fois et demie (1½) le taux horaire régulier et toutes les heures en plus des premières six (6) heures de surtemps sont rémunérées au taux horaire double.

2. Si le salarié est rappelé au travail après être rentré chez lui, il a droit au double du taux normal pour un minimum d'au moins quatre (4) heures.

3 . Lorsqu'on exige d'un salarié de venir travailler un jour où il a congé, il a droit au double du taux normal pour un minimum d'au moins quatre (4) heures.

i) Répartition des heures supplémentaires dans chaque classe

Dans chaque classe, les heures supplémentaires sont réparties entre les salariés affectés à la tâche dont il s'agit.

Le travail supplémentaire dû à l'absence justifiée de l'un des quatre (4) membres Seniors est réparti

entre les trois (3) autres salariés de cette équipe. Le tout sujet aux articles 9.01 B, 10.01 M et 13.01 D. Le temps supplémentaire distribué aussi également que possible entre les mécaniciens de machines fixes juniors pour ce qui est des articles 9.01 B, 10.01 M et 13.01 D.

j) La rotation des quarts est la suivante:

de 7:00 à 19:00 ..... quart de jour
de 19:00 à 7:00 ..... quart de nuit;

k) L'horaire des heures de travail présentement en vigueur ne peut être modifié tant que s'applique la présente convention collective, sauf si les deux parties en conviennent.

Vu que le quart de douze (12) heures comporte une procédure d'urgence, un (1) salarié doit demeurer disponible lorsque un (1) salarié de la même classe n'est pas au travail. Il est choisi par le délégué syndical, qui dresse à l'avance un horaire à cet effet.

l) Dans l'immédiat, les salariés reçoivent leur paye le mercredi matin et la direction s'engage à essayer de continuer à procéder ainsi. C'est néanmoins elle qui fixe l'heure et le jour de paye à son gré.

m) Vu les alinéas a) et d) du présent article, il est entendu que:

1. La Compagnie, le Syndicat et les salariés conviennent que les salaires seront payés en versements hebdomadaires égaux conformément aux dispositions de l'article 9 d). Le travail effectué hors du cadre de l'horaire normal sera rémunéré, le cas échéant, la semaine même où il a été accompli, sous la forme d'une somme additionnelle. Il est convenu entre les parties qu'un sénior qui n'est pas au travail n'est pas qualifié pour lesdites primes, cependant son remplaçant est qualifié lorsqu'applicable. Ceci s'applique seulement lorsqu'un sénior est remplacé par un employé junior tel que stipulé à la convention collective.

2) dans le cas où le nombre d'heures de travail hebdomadaire de l'horaire normal dépasse quarante (40) heures ou est inférieur à ce nombre, les dispositions des alinéas a) et d) de l'article 8 doivent s'interpréter comme prescivant l'étalement

de ces heures supplémentaires faites dans le cadre de l'horaire normal sur un cycle de seize (16) semaines.

3) la disposition qui précède a pour but de tenir compte du fait que, dans le système du quart de douze (12) heures, certaines semaines normales de travail ont une durée de quarante-huit (48) heures alors que d'autres n'en comptent que trente-six (36) heures: ce déséquilibre donnerait lieu, dans le cas de longues semaines, à un trop grand nombre d'heures supplémentaires, ce que les parties désirent éviter.

9.00 TAUX HORAIRE NORMAL DE SALAIRE

9.01 a)

	Salaire Horaire 1 fév. 1985	Salaire Horaire 1 fév. 1986	Salaire Horaire 1 fév. 1987
Opérateur (sénior)	$15.12	$16.03	$16.83
Opérateur (junior)	$14.55	$15.28	$16.04
mécaniciens d'entretien de mécanique générale	$15.27	$16.03	$16.83

9.01 b) Le salarié de quart qui travaille un jour férié (liste ci-dessous) est rémunéré au triple du taux ordinaire pendant les douze (12) premières heures, et au double après

Jour de l'an
2 janvier
Jour du patrimoine national - A observer le dernier lundi de février
Vendredi saint
Fête de la reine
Fête de St-Jean Baptiste
Fête de la Confédération
Fête du travail

Jour du Souvenir (Armistice)
Noël
26 décembre
Fête de l'Action de Grâces
*L'anniversaire de l'employé

Le salarié qui ne travaille pas un jour férié reçoit quant à ce jour, la rémunération d'un quart complet au taux normal, à l'exclusion des primes.

Dans le cas des salariés de jour, lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, le lundi suivant ou le vendredi précédent est chômé, dépendant de l'horaire de travail à chaque salarié.

Tous les salariés de quart observent les jours fériés le jour même.

Pour le salariés de quart, le jour commence à 7:00 pour se terminer à 6:59 le lendemain.

Advenant que le Jour du patrimoine soit proclamé fête civile, il sera observé le jour fixé par la loi.

* Si l'anniversaire d'un employé coïncide à un jour férié, l'employé prendra congé la journée ouvrable après ledit congé, et recevra la rémunération d'un quart complet au taux normal à l'exclusion des primes.

Si l'anniversaire d'un employé arrive à tout autre employé que ceux qui sont sur les quarts opérateur senior, ceux-ci ne seront pas remplacés. Si l'anniversaire arrive à un opérateur senior, celui-ce sera remplacé par un opérateur junior sans coût additionnel à la Compagnie.

c) Le salaire journalier moyen exclut les heures supplémentaires faites hors du cadre de la semaine normale de travail et se calcule, à partir des heures de l'horaire normal, d'après un cycle de seize (16) semaines.

d) Le salaire hebdomadaire moyen exclut les heures supplémentaires sauf celles qui sont faites dans

le cadre de l'horaire normal de travail, et se calcule, à partir des heures dudit horaire normal, d'après un cycle de seize (16) semaines.

10.00 CONGÉS PAYÉS ANNUELS

10.01 Les congés payés des salariés sont les suivants:

a) Moins d'un (1) an de service: deux (2) semaines à quatre pourcent (4%) du salaire brut.

b) 1. après trois (3) ans de service: trois (3) semaines à six pourcent (6%) du salaire brut;

2. après cinq (5) ans de service: trois (3) semaines à sept pourcent (7%) du salaire brut.

c) 1. après huit (8) ans de service révolus avant le 31 mai de l'année où s'est terminée la huitième (8ième) année de service: quatre (4) semaines à huit pourcent (8%) du salaire brut.

2. après vingt (20) ans de service révolus avant le 31 mai de l'année où s'est terminée la vingtième (20ième) année de service: cinq (5) semaines à dix pourcent (10%) du salaire brut.

d) Employeur et salarié s'entendent sur la date du congé; il tiennent cependant compte en tout premier lieu de la question du bon fonctionnement de l'atelier.

e) On donne en général priorité aux plus anciens de chaque classe pour fixer les dates des congés, sauf si la question du bon fonctionnement de l'atelier entre en ligne de compte.

f) La liste des congés est affichée du 1er avril au 1er mai et doit être renvoyée à la direction avant le 1er juin pour être approuvée définitivement.

g) La paie de vacances est remise aux salariés pendant la première (1ère) semaine de mai au moyen d'un chèque distinct du chèque de paie ordinaire.

h) Les salariés peuvent prendre leurs congés à n'importe quelle période de l'année, sauf pour les mécaniciens de machines fixes seniors, ils ne pourront prendre leurs congés entre le 15 décembre et le 15 janvier, le tout sous réserve du paragraphe d) de cette clause.

i) Aux mois de juillet et d'août, les salariés de quart ne peuvent prendre congé plus de deux (2) semaines de suite à moins d'une entente préalable entre les employés.

j) Deux (2) salariés (opérateur senior) peuvent prendre congé en même temps en conformité avec le paragraphe d) de cette clause.

k) Le jour férié qui se trouve dans une période de congé est considéré comme un jour de paye additionnel, au taux horaire normal.

l) Il est bien entendu que les opérateurs juniors remplaceront les opérateurs seniors pour la période des vacances.

m) L'année de référence pour fins de calcul de la paye de vacances sera du 1 mai au 30 avril.

11.00 CLASSEMENT ET FONCTIONS DES SALARIÉS

11.01 a) La Compagnie reconnaît les trois (3) classes de salariés suivantes, ainsi que les fonctions qui s'y rattachent:

1. Opérateur senior
2. Opérateur junior
3. Mécanicien d'entretien de mécanique général

b) Le mécanicien d'entretien de mécanique général veille à la propreté générale des lieux et entretient l'équipement conformément aux

instructions qu'il reçoit du surveillant des installations de l'immeuble, du chef des opérateurs ou de leurs homologues que désignerait la direction. On entend par équipement les machines, les chaudières, les tuyaux, les pompes, etc., qui se trouvent à l'intérieur de l'Edifice ou sur le toit.

c) 1. L'opérateur senior remplit toutes les fonctions nécessaires au bon fonctionnement général de l'atelier. Il veille à ce que les inscriptions exigées par la direction et celles qui sont d'usage soient faites sur les feuilles de contrôle et aux régistres. Ces feuilles et ces régistres, ainsi que tous les autres documents utilisés dans l'exploitation de l'Edifice, sont par les présentes expressément reconnus comme étant la propriété de la direction et doivent donc faire l'objet des soins voulus; ils ne doivent pas quitter les différents endroits que leur a assignés la direction. Les salariés ne sont pas autorisés à apporter leurs propres outils dans l'Edifice ni à utiliser de l'équipement qui leur appartient sans l'autorisation expresse du gérant ou du surveillant de l'immeuble.

2. L'opérateur junior exécute, toutes les tâches relatives à l'opération de l'Edifice qui lui sont assignées par les directives de l'administration.

3. Le mécanicien d'entretien de mécanique général effectue les réparations usuelles des machines. On peut faire appel aux services de techniciens spécialisés pour des périodes de courtes durée.

d) La présente clause a pour objet de sanctionner l'entente conclue par les parties sur le classement des opérateurs de machine fixes qui travaillent au 1155 ouest boulevard Dorchester:

1. En ce qui concerne les salariés de quart, les huit (8) membres actuels de l'unité sont

classés soit opérateur senior, soit opérateur junior.

2. Nonobstant les dispositions du sous-alinéa précédent, il est loisible à la Compagnie d'engager de nouveaux opérateurs en les classant soit opérateurs seniors, soit opérateurs juniors.

3. La Compagnie convient de garder à son emploi au moins quatre (4) opérateurs séniors, quatre (4) opérateurs juniors et au moins trois (3) mécaniciens d'entretien de mécanique général ou d'entretien de l'équipement électrique. La Compagnie se réserve le droit que s'il advenait une réduction d'employé (attrition normale seulement) la Compagnie pourrait diminuer le nombre de ceux-ci à neuf (9) employés.

12.00 NATURE DU TRAVAIL

12.01 a) Le salarié à qui l'on demande de faire pendant au moins deux (2) heures un travail relevant d'une classe supérieure à la sienne (et qui a la compétence nécessaire) est payé pour le travail au taux horaire de la classe supérieure.

b) Le salarié à qui l'on demande de faire un travail relevant d'une classe inférieure à la sienne est payé au taux horaire de sa propre classe.

c) (i) Les salariés visés par la présente convention ne peuvent être contraints de peindre ou de nettoyer l'édifice ou l'équipement;

(ii) Il est entendu que les mécaniciens de machines fixes juniors effectuera le travail de peinture sur les machines, incluant la base et la bouilloire. Ces travaux ne pourront être effectués que du lundi au vendredi de 07:00 à 15:00 heures.

d) Aucun mécanicien de machines fixes seniors ne peut quitter son lieu de travail avant d'être relevé par le salarié du quart suivant.

13.00 CONGÉS DE MALADIE PAYES

13.01 a) A compter du 1er février 1985, les salariés qui ont soixante (60) jours de travail à leur actif ont droit à des congés de maladie payés au taux normal (voir 9-c) à raison de douze (12) jours de dix (10) heures (120 heures) par année de service. Ces congés peuvent être accumulés jusqu'à concurrence de cent vingt (120) heures selon le barème ci-dessus. Les salariés qui ont accumulé plus que cent vingt (120) heures avant le 1 février 1985 doivent être payés pour les heures non-utilisées en excès de cent vingt (120) heures en deux paiements, le premier paiement au plus tard le 1er septembre 1985 et le deuxième paiement sera fait au plus tard le 1er septembre 1986.

Il est entendu que les congés de maladie non utilisés accumulés en excès de cent vingt (120) heures tel que ci-haut mentionné seront calculés à la fin du mois de janvier et devront être payés à compter de février 1986 au plus tard le 15 février de chaque année en raison de quatre vingt pourcent (80%) des heures de congé de maladie non utilisées et accumulées en surplus de cent vingt (120) heures. La balance de vingt pour cent (20%) des heures non utilisées ne sera payée en aucun temps sauf tel que prévu au paragraphe b) de cette clause.

b) Lorsque le salarié quitte le service de la compagnie pour toute autre cause que la maladie, ce salarié ou ses ayants droits reçoivent le salaire des heures de congé de maladie accumulées et non utilisés jusqu'à la date du départ au taux horaire normal.

c) Il est entendu que l'opérateur junior remplacera l'opérateur senior à la deuxième (2ième) journée de maladie de celui-ci, et ce, sans coût additionnel à la Compagnie.

d) Il est entendu entre les deux parties que lorsqu'un employé est malade, la Compagnie lui

paiera un salaire complet de congé de maladie pour les premiers sept (7) jours, si l'employé a des heures accumulées à son crédit.

Après, si l'employé est toujours malade, la Compagnie lui paiera ses congés de maladie accumulés jusqu'à un maximum de quarante neuf (49) heures pour l'opérateur et quarante (40) heures pour les autres employés, moins $255.00 par semaine, lequel paiement sera payé à l'employé par la Compagnie d'Assurance.

Les congés de maladie accumulés seront payés à l'employé jusqu'à ce que sa banque des heures accumulées soit entièrement utilisée.

e) Le salarié malade informe de son état le surveillant de l'entretien, le chef des conducteurs ou, en leur absence, le gérant ou le surveillant de l'immeuble, et ce, avant la fin du premier jour de maladie, à défaut de quoi, il perd droit au congé de maladie payé, à moins qu'il ne prouve qu'il lui était impossible d'avertir ou de faire avertir l'une de ces personnes de son absence. Les jours de congé ordinaires ne peuvent être considérés comme congés de maladie. Lorsque l'absence est de plus de trois (3) jours ouvrables, la Compagnie peut exiger un certificat médical au retour du salarié au travail. Dans le cas d'une maladie qui donne lieu à des absences fréquentes, il est loisible à la Compagnie d'exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence.

14.00 <u>ACCIDENTS DE TRAVAIL</u>

14.01 a) Dans le cas d'un accident survenu lorsque le salarié est au travail, le salarié est rémunéré, chaque jour d'absence à son taux salarial normal (moyenne de douze 12 heures; (voir 9-c); la Compagnie paye l'exécedent du salaire sur la prestation de son assurance responsabilité et celles de la Commission des Accidents du Travail, au taux salarial normal du salarié (voir 9-c), pendant un maximum de soixante (60) jours de calendrier.

b) Les dépenses justifiées faites par la Compagnie le jour de l'accident, par exemple les frais d'ambulance, etc., n'influent en rien sur les congés de maladie au crédit du salarié intéressé.

15.00 CONGÉS SPÉCIAUX

15.01 a) Advenant le décès d'un membre de la famille d'un salarié, celui-ci a droit à un congé de deuil de trois (3) jours (24, 30 ou 36 heures selon le cas) payé au taux horaire moyen (9-c) si toutefois le salarié devait travailler ce jour-là.

On entend par "membre de la famille d'un salarié": les grands-parents, le père, la mère, un frère, une soeur, le gendre et la bru, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère et la belle-soeur.

b) Dans le cas du décès du conjoint, le congé est de cinq (5) jours (40) heures pour les employés travaillant sur les quarts de huit (8) heures, de quatre (4) jours de dix (10) heures pour les quarts de dix (10) heures, et de quatre (4) jours de douze (12) heures.

c) Dans le cas du décès d'un enfant, le congé est de quatre (4) jours (32) heures ou de quarante (40) heures ou de quarante-huit (48) heures.

16.00 ASSURANCE COLLECTIVE

16.01 a) Régime d'assurance collective

A compter du 1er février 1985, la Compagnie versera la somme de trois dollars et soixante-sept cents ($3.67) par salarié par jour (minimum (30) jours par mois) au régime que désignera le Syndicat. Ceci inclus la prime d'assurance médicale et assurance-vie.

A compter du 1er février 1986, la somme sera de quatre dollars ($4.00). A compter du 1er février 1987, la somme sera de quatre dollars et trente-quatre cents ($4.34).

17.00 DISPOSITIONS DIVERSES

17.01 a) Uniformes

La Compagnie conserve le système actuel, mais fournira trois (3) uniformes de plus aux salariés travaillant à l'entretien.

b) Les droits de stationnement des salariés visés aux présentes sont maintenus dans leur forme actuelle.

c) Les avantages sociaux et les privilèges dont jouissent actuellement les salariés ne peuvent en aucune façon leur être retirés pendant la durée de la présente convention collective.

18.00 A- ANCIENNETÉ

18.01 a) Au sens de la présente convention collective, l'ancienneté des salariés visés aux présentes consiste dans le nombre d'année, de mois et de jours de service ininterrompu auprès de la Compagnie, compte tenu des classes prévues à la présente convention.

b) Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. Lorsqu'il quitte volontairement la Compagnie.

2. Lorsqu'il est congédié pour un motif valable, sous réserve des dispositions relatives au grief.

c) Tout nouveau salarié est considéré comme permanent après une période (d'essai) de soixante (60) jours. Si durant cette période ou à la fin de celle-ci, la Compagnie se trouve insatisfaite de sont travail, et dans les cas où ce nouveau salarié en avait remplacé un autre qui avait été promu et qui, après une période d'essai, est rétrogradé à son ancienne classe conformément aux dispositions de l'alinéa 18 e), il est loisible à la Compagnie de congédier ce nouveau salarié sans que celui-ci puisse recourir à la procédure de grief prévue par la présente convention collective. Il est convenu que le nouveau salarié

doit adhérer au Syndicat après trente (30) jours d'essai (aux termes de l'alinéa 4 b).

d) Le salarié qui fait l'objet d'une promotion est mis à l'essai pendant une période de soixante (60) jours. A la fin celle-ci il est considéré comme permanent, sauf s'il est congédié.

e) Si, au cours de cette période d'essai de soixante (60) jours ou à la fin de celle-ci, la Compagnie se trouve insatisfaite des services du salarié promu, il est rétrogradé à la classe qu'il vient de quitter.

f) Le salarié qui est promu a droit à une période de formation de quinze (15) jours incluse dans la période d'essai de soixante (60) jours précitée.

g) Advenant qu'un opérateur de machines fixes de classe 3B obtienne le certificat de classe 2B, il ne peut remplacer au autre opérateur muni d'un certificat de classe 2B qui serait moins ancien que lui et qui travaillerait à titre d'opérateur de classe 2B.

B- NOUVEAUX POSTES ET PROMOTIONS

Advenant que de nouveaux postes s'ouvrent ou que des promotions deviennent possibles au sein du service, les règles suivantes s'appliquent:

1- La Compagnie doit en avertir par écrit les opérateurs de machines fixes du service en précisant la nature du poste, le lieu de travail, le salaire et l'horaire de travail.

2- tout salarié du service qui désire postuler cet emploi doit en informer la Compagnie dans les dix (10) jours qui suivent cet avis.

3- la Compagnie accorde cet emploi au candidat le plus ancien, sauf s'il ne dispose pas du ou des certificat(s) nécessaire(s) ou si les dispositions de l'alinéa 18 A-c) s'appliquent.

19.00 DUREE DE LA CONVENTION

19.01 La présente convention est en vigueur du 1er février 1985 au 31 janvier 1988. Celle des parties qui désirerait la modifier ou y mettre fin peut informer par écrit l'autre partie de son intention dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration de la présente convention.

20.00 AVIS

20.01 Pour adresser validement un avis ou une demande au Syndicat en vertu des présentes, il suffit de l'expédier par la poste ordinaire dans une enveloppe affranchie adressée au 9670 est rue Notre-Dame, Montréal, Québec; dans les cas où la Compagnie est le destinataire, on procède de même à l'adresse de son siège social. Dans tous les cas, la date du tampon de la poste est la date de l'avis.

21.00 RÉTROACTIVITÉ

21.01 La rétroactivité concerne toutes les dispositions à portée pécuniaire à compter du 1er février 1985 et doit être réglée dans les trente (30) jours au moyen d'un chèque distinct. Les clauses suivants seront sujet à ce paragraphe:

8.01 a)
c)
d)
e)
f)
g)
h)

9.01 a)
b)
c)
d)

10.01 a)
b)
c)
k)

12.01 a)
b)

13.01 a)
b)

15.01 a)
b)
c)

16.01 a)

SIGNÉE ce 18ième jour de juin 1985.

SYNDICAT CANADIENS DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE	DORCHESTER PROPERTY MANAGEMENT LIMITED
_____	_____
_____	_____
_____	_____

APPENDICE "A"

CEDULE "A"

	1ère semaine	2ème semaine	3ème semaine	4ème semaine	5ème semaine	6ème semaine
	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 S D	L M M J V S D	L M M J V S D
A	J J X X X X N	N N N X X X X	J J J J X X X	X N N N N X X	X X J J J J X	X X X N N N N
B	X X N N N N X	X X X J J J J	X X X X N N N	N X X X X J J	J J X X X X N	N N N X X X X
C	X X J J J J X	X X X N N N N	X X X X J J J	J X X X X N N	N N X X X X J	J J J X X X X
D	N N X X X X J	J J J X X X X	N N N N X X X	X J J J J X X	X X N N N N X	X X X J J J J

	7ème semaine	8ème semaine	9ème semaine	10ème semaine	11ème semaine	12ème semaine
	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 S D	L M M J V S D	L M M J V S D
A	X X X X J J J	J X X X X N N	N N X X X X J	J J J X X X X	N N N N X X X	X J J J J X X
B	J J J J X X X	X N N N N X X	X X J J J J X	X X X N N N N	X X X X J J J	J X X X X N N
C	N N N N X X X	X J J J J X X	X X N N N N X	X X X J J J J	X X X X N N N	N X X X X J J
D	X X X X N N N	N X X X X J J	J J X X X X N	N N N X X X X	J J J J X X X	X N N N N X X

	13ème semaine	14ème semaine	15ème semaine	16ème semaine	17ème semaine
	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 S D	L M M J V S D
A	X X N N N N X	X X X J J J J	X X X X N N N	N X X X X J J	J J X X X X N
B	N N X X X X J	J J J X X X X	N N N N X X X	X J J J J X X	X X N N N N X
C	J J X X X X N	N N N X X X X	J J J J X X X	X N N N N X X	X X J J J J X
D	X X J J J J X	X X X N N N N	X X X X J J J	J X X X X N N	N N X X X X J

ETC., ETC.

J: jour - 07:00 à 19:00
N: nuit - 19:00 à 07:00
X: congé