

No.

6688-61

NOM

Empire Plant Maintenance Ltd

" Régie de la Place des Arts "

6688-61
16

06-02-79
31-12-80

ENTRE: EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD.,
établissement visé: La Régie de la Place des Arts
ci-après appelé "La Compagnie"

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

1. BUT DE LA CONVENTION

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir un climat de bonne relation entre Empire Plant Maintenance Ltd., et le Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

2. RECONNAISSANCE

a) L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur au nom et pour tous les employés de Empire Plant Maintenance Ltd. et travaillant seulement à la Place des Arts tel que décrit par le certificat d'accréditation émis en date du 2 mars 1978 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail de la Province de Québec aux fins de conclure et de surveiller l'application d'une convention collective de travail.

b) A moins d'entente contrainte le terme "employé" tel qu'utilisé aux présentes, signifie tous les corps de métier suivants: technicien en contrôle pneumatique, vapeur et réfrigération, électricien, menuisier, mécanicien de tuyauterie, mécanicien de maintenance et les aides de ces corps de métiers.

3. COMITE D'UNION

3.01 Seront présents à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de la Compagnie ou ses représentants, deux (2) membres de l'unité de négociation accompagnés de représentants accrédités du Syndicat.

3.02 Lors des absences aux fins prévues au paragraphe 3.01, lesdits membres seront payés au taux horaire prévu par la convention s'ils sont cédulés pour travailler et ne travaillent pas effectivement.

4. SECURITE SYNDICALE

4.01 Comme condition d'emploi, tout employé actuel de la Compagnie, membre de la présente unité de négociation, deviendra membre du Syndicat et la Compagnie déduira la cotisation syndicale de sa paie.

MICROFILMS
DOCUMENTS ET
SERIES
NOV 21 11 10 AM '79
MINISTRE DU
TRAVAIL

- 4.02 Comme condition d'emploi, tout nouvel employé deviendra membre du Syndicat et la Compagnie déduira la cotisation syndicale de sa paie. Il devra payer le droit d'initiation que lorsque la position deviendra permanente et devant être payée directement au Syndicat.
- 4.03 La Compagnie consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention collective, la cotisation syndicale et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisations syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite sera remise au Syndicat à son siège social, au bureau de Montréal, P.Q. avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant.
- 4.04 Le Syndicat avisera la Compagnie un (1) mois à l'avance de tout changement dans le taux de la cotisation.
- 4.05 La Compagnie ne sera pas tenue, en vertu du présent article, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou parce que le Syndicat aura rejeté sa demande d'adhésion. Cependant, la Compagnie sera tenue de mettre à pied l'employé qui refuse de faire une application pour devenir membre du Syndicat après trente (30) jours de service avec la Compagnie, ou dans le cas où il refuse de payer les droits d'initiation normaux ou les cotisations mensuelles normales, à condition que ceux-ci ne soient pas discriminatoires selon la constitution du Syndicat.
- 4.06 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie, et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre elle par suite de l'exécution des dispositions de cet article.
- 4.07 La Compagnie s'engage à avertir par téléphone et confirmer par écrit au représentant du Syndicat à son bureau chef tout poste qui deviendra vacant ou tout nouveau poste pour lequel la Compagnie a besoin d'un nouvel employé et ceci dans les vingt-quatre (24) heures de la démission ou du renvoi d'un employé ou de la création d'un nouveau poste, mais la Compagnie ne sera pas tenue d'engager les nouveaux employés exclusivement par le bureau du Syndicat.
- 4.08 Les avis devront être affichés sur un tableau dans la salle à diner et ce tableau servira d'affichage pour le Syndicat seulement.
- 4.09 Sur préavis raisonnable, la Compagnie permet l'accès à un représentant accrédité du Syndicat et celui-ci devra s'identifier et informer le directeur des tâches lors de son arrivée.
- 4.10 Sauf tel que spécifiquement limité dans cette convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie à exercer toutes les fonctions relevant de la direction du personnel et de la gestion de la Compagnie.

5. PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

5.01 La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salarié ou un groupe de salariés selon le cas, de présenter un grief à la Compagnie avec l'intention de la régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.

5.02 Tout employé assujéti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du Travail de la Province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite:

Première étape

A défaut de règlement, le salarié, accompagné de son délégué d'atelier, soumettra son grief par écrit au directeur des tâches, ou en l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans un délai de dix (10) jours. Le directeur des tâches donnera sa réponse écrite à l'employé concerné dans les dix (10) jours suivants la référence du grief.

Deuxième étape

A défaut de règlement, le salarié, accompagné de son délégué d'atelier et du représentant accrédité du Syndicat soumettront son grief au gérant de la Compagnie, ou dans l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans les quinze (15) jours suivants la réponse du directeur des tâches. Le gérant de la Compagnie donnera sa réponse écrite au représentant accrédité du Syndicat dans les quinze (15) jours suivants la référence du grief.

5.03 A défaut de règlement, le Syndicat au nom du salarié, peut porter le grief à l'arbitrage selon les dispositions qui suivent, en donnant un avis écrit à la Compagnie dans un délai de quinze (15) jours suivants la réponse du gérant de la Compagnie à la deuxième étape.

a) Un tribunal d'arbitrage sera formé d'un arbitre choisi conjointement par le Syndicat et la Compagnie. Ce choix sera fait dans les quinze (15) jours qui suivent la demande d'arbitrage qui aura été faite par l'une ou l'autre des parties à cette convention. Si les parties ne peuvent s'entendre dans cette période de quinze (15) jours sur le choix d'un arbitre la question pourra être soumise par l'une ou l'autre des parties, au Ministère du Travail de la Province de Québec qui choisira et désignera l'arbitre.

b) Advenant le cas où le Tribunal d'arbitrage deviendrait vacant en raison de décès, d'incapacité ou de démission, ou pour toute autre raison, telle vacance sera comblée en la manière prévue aux présentes pour la formation du comité en première instance.

- 5.03 c) Un compte-rendu du litige ou de la question soumise à l'arbitrage sera présenté, soit conjointement ou séparément, à l'arbitre dans les dix (10) jours suivant sa nomination ou dans tout autre délai convenu entre les parties. Le Tribunal d'arbitrage siégera dans les meilleurs délais suivant la nomination de l'arbitre à moins qu'il en soit autrement et mutuellement convenu entre les deux parties concernées et le Tribunal devra rendre sa décision dès que possible.
- d) La décision du Tribunal d'arbitrage se limitera au grief. La décision de l'arbitre ne modifiera, n'amplifiera, ne changera ou n'ignorera aucune des dispositions de cette convention. Les décisions de l'arbitre prises en vertu de cet article seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et tous les employés concernés.
- e) Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront partagés à part égale entre les parties.
- 5.04 La nature du grief ainsi que les articles de la convention qui sont censés avoir été violés doivent être précisés dans l'exposé écrit du grief. Une erreur cléricale dans la présentation du grief n'entraîne pas son invalidité.
- 5.05 Si la Compagnie, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais énumérés au présent article, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage, selon le cas.
- 5.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la Compagnie et le Syndicat.
- 5.07 Tous les délais mentionnés dans le présent article excluent les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 5.08 Tout grief impliquant trois (3) employés ou plus peut être directement soumis par le délégué d'atelier à la première étape de la procédure de grief pourvu que le grief soit signé par au moins trois (3) employés qui se croient lésés et par le délégué d'atelier.
- 5.09 La Compagnie sera avisée par écrit dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective du nom de celui des employés qui agira comme délégué ainsi que de tout changement subséquent.
- 5.10 La compagnie confirmera par écrit au Syndicat le nom du gérant de la Compagnie et de son remplaçant s'il y a lieu.

6. GREVES ET LOCKOUTS

- 6.01 En raison des méthodes prévues par la présente convention collective pour le règlement des griefs, il est entendu que pendant la durée de la présente convention collective:

6. GREVES ET LOCKOUTS (suite)

- a) Le Syndicat ne déclarera pas de grève ni d'arrêt de travail et n'autorisera aucun employé à faire une grève ou un arrêt de travail, et toute violation de la présente clause autorisera la Compagnie à réclamer des dommages-intérêts du Syndicat.
- b) La Compagnie ne déclarera pas et ne provoquera pas de lockout affectant les employés.
- c) Aux fins de la présente convention collective, il est entendu que l'empêchement d'un employé de franchir une ligne de piquetage légalement établie concernant l'édifice Place des Arts ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention collective et ne constituera pas un motif de congédiement, et ceci sans perte de salaire aux employés régis par cette convention collective.

7. HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La journée de travail est de huit (8) heures consécutives et la semaine normale de travail comprend quarante (40) heures, du lundi au vendredi, entre 08:00 et 16:00 heures, incluant une (1) période de quinze (15) minutes pour la pause-café de l'avant-midi et une (1) période de trente (30) minutes pour le dîner.
- 7.02 Tous les employés reconnus comme responsables de leurs départements respectifs ne seront pas tenus de poinçonner une carte pour contrôler leurs arrivées et départs du travail durant leurs heures normales de travail
- 7.03 Tous les heures travaillées avant 08:00 heure seront rémunérées au taux horaire double (2). Les premières quatre (4) heures de travail après 16:00 heure seront payées au taux de une fois et demie (1½) le taux horaire régulier et toutes les heures travaillées après les premières quatre (4) heures ou après quarante-quatre (44) heures par semaine seront rémunérées au taux horaire double (2).
- 7.04 Tout employé rappelé au travail après avoir terminé ses heures régulières de travail a droit à une paie minimum de quatre (4) heures et au taux de salaire double (2).
- 7.05 Tout employé requis de faire le travail d'une classification supérieure pour laquelle il a les qualifications requises pendant une journée ou plus à la fois, touche le taux de la classification supérieure pendant la durée de son transfert.
- 7.06 Tout employé requis temporairement d'exécuter le travail d'une classification inférieure reçoit son taux de salaire fixe (soit sa classification supérieure).
- 7.07 Tout appel spécial pour travail en dehors des heures régulières de travail, devra être exécuté suivant la liste d'ancienneté (séniorité) par la classification que ce genre de travail requiert. Advenant que personne ne soit disponible dans cette classification, l'ancienneté rentre en ligne de compte, pour l'employé le plus apte selon le jugement du directeur des tâches, à remplir cette fonction.

- 7.08 Une garantie de quarante (40) heures par semaine et à l'année (incluant les vacances) est accordée aux membres assujettis à la présente convention.
- 7.09 Chaque homme de métier se limitera aux tâches de leurs fonctions respectives soit: électricité, menuiserie, mécanique en tuyauterie, mécanique de maintenance, contrôle pneumatique, ainsi que stand-by électricité pour le spectacle.
- 7.10 Sans exception, toutes les conditions existantes à la Place des Arts pour les employés couverts par la convention qui n'ont pas fait l'objet de négociation demeureront en vigueur pour la durée de la convention.
8. JOURS FÉRIÉS PAYÉS
- 8.01 Tout travail effectué les jours fériés suivants entraîne une majoration du salaire à 300% (salaire³):
31 décembre
Jour de l'An
2 janvier
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Jour de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
Jour du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces
24 décembre
Jour de Noël
26 décembre
et tout jour décrété férié par proclamation spéciale du gouvernement municipal, provincial ou fédéral.
- 8.02 Tout employé non requis de travailler l'un des jours fériés énumérés au paragraphe précédant touche l'équivalent de huit (8) heures de son taux de salaire fixe.
- 8.03 Les jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche seront ou payés en surplus ou remis soit au début ou à la fin de la même fin de semaine après entente avec la Compagnie.
- 8.04 Les trois (3) fêtes suivantes: Fête de la Reine, Saint Jean-Baptiste et Jour du Canada, tombant au milieu d'une semaine devront être remises comme au paragraphe trois (8.03).
9. VACANCES ANNUELLES PAYÉES
- 9.01 Au 1er janvier, les employés qui ont moins d'une (1) année de service ont droit à des vacances au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné.

9.02 Au 1er janvier 1980, les employés qui ont une (1) année de service ont droit à quatre (4) semaines de vacances au taux de huit pour-cent (8%) du salaire gagné du 1er janvier précédant.

9.03 En plus de ce qui est mentionné au paragraphe 9.02 les employés recevront une paye de vacances et un nombre de jour de congé selon ci-dessous énuméré:

dix-sept (17) et dix-huit (18) ans	21 jours	8% plus 1 j.
dix-neuf (19) et vingt ans (20)	22 jours	8% plus 2 j.
Vingt-et-un (21) et vingt-deux (22) ans.	23 jours	8% plus 3 j.
Vingt-trois (23) et vingt-quatre (24) ans	24 jours	8% plus 4 j.
Vingt-cinq (25) ans et plus	25 jours	10%

9.04 Tout employé qui quitte la Compagnie a droit à une indemnité de vacances au taux de 4%, 8%, 10% selon le cas et conformément aux dispositions des alinéas précédents (payable immédiatement au départ).

9.05 Les vacances annuelles seront payables durant la période du 1er au 15 janvier, sur demande l'employé régi par cette convention et n'obligera pas ce dernier à les prendre immédiatement.

9.06 Si le gouvernement du Québec accorde à ses employés du public ou para-public de meilleures conditions de vacances pour l'année 1979 que celles ci-haut mentionnées, les employés couverts par cette convention collective auront droit aux mêmes bénéfices effectif au 1er janvier 1979.

10. CONGES SPECIAUX

10.01 Dans le cas de deuil dans la parenté immédiate d'un employé, ce dernier aura droit à un congé payé à son taux horaire normale pour les jours pendant lesquels il aurait normalement dû travailler. A moins d'entente contraire, ce congé se terminera à la fin des heures de travail de l'équipe normale de cet employé. Une (1) journée additionnelle sera allouée si le lieu des funérailles est à plus de deux cent (200) milles de la résidence de l'employé.

Les mots "parenté immédiate" signifient:

enfant, épouse	5 jours
père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, grands-parents	3 jours
oncle, tante, petits-enfants	1 jour.

10.02 Dans le cas de la naissance d'un enfant, l'employé aura droit à un congé payé à son taux horaire normal pendant un maximum d'une (1) journée pendant laquelle il aurait normalement dû travailler.

10.03 Lorsqu'un employé se marie, il aura droit à un congé payé à son taux horaire normal pendant un maximum de trois (3) jours.

11. CONGES DE MALADIE

- 11.01 Chacun des employés couverts par la convention garde à son crédit ses journées de maladie déjà accumulées.
- 11.02 Les journées de maladie seront cumulatives, soit une journée (1) par mois, pour un maximum de cent vingt (120) jours.
- 11.03 Durant les heures de travail, toute prise de sang, analyse, examen général seront autorisés par la Compagnie et n'occasionneront pas de perte de salaire.
- 11.04 Advenant toute période de maladie, alors qu'un employé est privé de son salaire, la différence encourue entre le montant payé par l'assurance et le salaire de l'employé sera couverte par la banque de journées de maladie (article 11.02). Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'un employé reçoit des prestations d'assurance-chômage.
- 11.05 Il est entendu que les congés de maladie ne doivent pas être considérés comme des congés additionnels payés et que la Compagnie peut après trois (3) jours consécutifs d'absence, enquêter et refuser de payer toute absence n'étant pas due à une maladie réelle.
- 11.06 Advenant qu'à la suite d'un accident de travail, un employé touche une compensation ou salaire d'une compagnie d'assurance collective ou de la Commission des Accidents de travail, la compagnie paiera la différence entre l'indemnité et le plein salaire pour une période maximum de quatre-vingt-dix (90) jours. A la suite de la période d'indemnité, ses journées de maladie accumulées pourront être employées.
- 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 de Travail du Québec y pourvoit. 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 de Travail lui verse régulièrement les allocations auxquelles il a droit.
- 11.07 Tout employé qui quitte la Compagnie, a droit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son départ, à toutes ses journées de maladie jusqu'à un maximum de trente (30) jours au taux de cent pourcent (100%) de son salaire. S'il a plus de trente (30) jours à son crédit, il aura droit à tous ses jours accumulés, jusqu'à un maximum de cent-vingt (120) jours, mais au taux de cinquante pourcent (50%) de son salaire; mais dans tous les cas, il aura droit à son minimum de trente (30) jours accumulés à cent pourcent (100%) de son salaire.

11.08 Si le contrat entre la Compagnie et la Régie de la Place des Arts prend fin et que les employés de la Compagnie ne sont pas transférés à la Place des Arts, la Compagnie s'engage à payer à chacun des employés ses journées de maladie conformément au paragraphe 11.07.

Si le contrat entre la Compagnie et la Régie de la Place des Arts prend fin et que les employés de la Compagnie sont transférés à la Place des Arts, la Compagnie sera libérée de ses obligations prévues par le précédent paragraphe, pourvu que chacun des employés conserve à son crédit ses journées de maladie déjà accumulées.

Si la Place des Arts refuse d'accorder ces crédits de maladie, la Compagnie paiera les journées accumulées de maladie conformément au paragraphe 11.07.

11.09 En tout temps, la liste des congés de maladie devra être disponible pour référence aux employés. Cette liste devra être affichée au babillard dans le bureau du mécanicien de machines fixes en chef.

12. SECURITE ET SANTE

12.01 La Compagnie convient de continuer à prendre les mesures convenables pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Si la Compagnie juge nécessaire le port de vêtement ou l'usage d'un outillage de sécurité, ces vêtements et/ou outillages seront fournis par la Compagnie.

12.02 Lorsqu'il y a représentation théâtrale dans l'édifice, la Compagnie convient de fournir à ses frais un costume propre et de bonne qualité (pantalon et veste) aux employés qui sont normalement requis de travailler dans les endroits publics.

13. REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

13.01 a) La Compagnie maintient la même assurance-vie et au même coût pour les employés que celle qui était en vigueur en 1978.

b) Effectif le 1er janvier 1979, la Compagnie consent à contribuer la somme de un dollar (\$1.00) par employé par jour, minimum de trente (30) jours par mois. Ledit montant sera versé une (1) fois par mois au Régime de Bien-Etre des Marins Canadiens, ou à tout autre plan désigné par le Syndicat.

13.02 Fond de Pension

Effectif le 1er janvier 1979, la Compagnie consent à contribuer à une Caisse de Retraite désignée par le Syndicat un montant équivalent à sept pourcent (7%) du salaire mensuel total pour chaque employé couvert par le certificat d'accréditation qui aura signé la carte d'adhésion au fond de pension; et la Compagnie consent aussi à déduire sur la paie de chaque employé qui aura signé la carte d'adhésion un montant équivalent à cinq pourcent (5%) du salaire mensuel total. La Compagnie s'engage à remettre les contributions, avant le quinze (15) de chaque mois, aux actuaires désignés par le Syndicat.

14. CASES

14.01 La Compagnie paiera le dépôt initial des clefs requises pour les cases qui seront rendues disponibles aux employés par la Régie de la Place des Arts.

15. BABILLARD

15.01 Il est entendu qu'un babillard sera disponible pour affichage syndical.

16. RETROACTIVITE

16.01 Il y aura rétroactivité à cent pourcent (100%) effectif le 1er janvier 1979.

16.02 S'il y a retard entre la signature du présent contrat et l'expiration du précédent, toute rétroactivité sera payable quinze (15) jours après ladite signature.

17. ANCIENNETE ET PROMOTION

17.01 Lorsqu'il s'agit de mise à pied et de promotion entre employé de même qualification, l'ancienneté sera le facteur décisif pourvu que l'employé intéressé ait les qualifications requises pour remplir les tâches. La Compagnie devra néanmoins afficher sept (7) jours à l'avance toute promotion sur le tableau d'affichage du panneau de contrôle.

17.02 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son statut d'employé se termine à toute fin pratique pour les raisons suivantes:

- a) Il quitte volontairement
- b) il est officiellement congédié après rapport de griefs
- c) il est mis à pied pour manque de travail pour plus de vingt-six (26) semaines consécutives.

17.03 a) Tout nouvel employé est considéré comme permanent après une période d'essai de soixante (60) jours depuis son engagement par ladite Compagnie et son ancienneté commencera depuis le premier jour de son emploi avec la Compagnie.

b) Un employé temporaire est désigné comme un employé engagé pour remplacer un employé absent à cause de maladie ou accident de travail, et/ou lors d'une période n'excédant pas trois (3) mois à cause d'un surplus de travail, cet employé aura droit à toutes les dispositions de la convention collective et devra se conformer à l'article 4 de ladite convention. Le Syndicat sera avisé par lettre du nom de l'employé et du salaire horaire payé ainsi que la durée approximative de la période de travail et le genre de travail qu'il devra effectuer. Le fond de pension sera payable seulement après quatre-vingt-dix (90) jours d'emploi.

ECHELLE DE SALAIRE

Au 1er janvier 1979

ELECTRIQUE

Electricien A-2	\$10.18	plus	.17
Electricien C (spectacle)	\$9.06	"	"
Apprenti électricien	\$7.97	"	"
Aides-électriciens	\$6.98	"	"

CONTROLE PNEUMATIQUE

Technicien en contrôle	\$10.38	plus	.17
assistant technicien en contrôle	\$8.31	"	"

TUYAUTERIE

Mécanicien tuyauterie	\$8.72	plus	.17
Assistant	\$8.36	"	"
Aide	\$6.98	"	"

MENUISERIE

Menuisier	\$8.72	plus	.17
Aide	\$6.98	"	"

MECANIQUE

Chef-mécanicien	\$9.32	plus	.17
Mécanicien	\$8.02	"	"

Il est entendu qu'en plus de cette échelle de salaire, l'apprenti-électricien touchera une augmentation de \$0.25 à partir de la journée où il aura réussi son examen de quatrième année du bureau des Examineurs des Electriciens du Ministère du Travail du Québec.

Etant donné la réduction du coût du Plan de Bien-Etre des employés dix-sept (\$0.17) cents de l'heure seront ajoutées à chacune de ces catégories, et ce, effectif du 1er janvier 1979.

Effectif Janvier 1er, 1980 le salaire horaire pour chaque classification sera majoré d'un minimum de six (6%) pour cent.

a) Si au 1er juillet 1979 le pourcentage d'augmentation salariale accordé aux employés du secteur public et para-public compris dans la négociation avec le front commun est supérieur à six (6%) pourcent, le taux sera applicable effectif le 1er janvier 1980 à l'échelle des salaires des employés couverts par l'unité de négociation.

b) Le 1er juillet 1980 minimum d'augmentation du salaire horaire de trois pourcent (3%) pour chaque classification.

Si au 1er juin 1980 le pourcentage d'augmentation salariale accorder aux employés du secteur public et para-public compris dans la négociation avec le front commun est supérieur à trois pourcent (3%) le taux sera applicable effectif le 1er juillet 1980 à l'échelle des salaires des employés couverts par l'unité de négociation.

18. c) Pour fin de calcul du taux de pourcentage horaire obtenu dans le secteur public ou para-public, celui-ci sera basé sur l'augmentation directe du taux de pourcentage plus le taux d'augmentation en pourcentage à cause d'indexation si le groupe du secteur public ou para-public en obtienne.

19. DUREE DE LA CONVENTION

19.01 La présente convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans à partir du 1er janvier 1979 et se terminera au 31 décembre 1980. 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.

20. AVIS

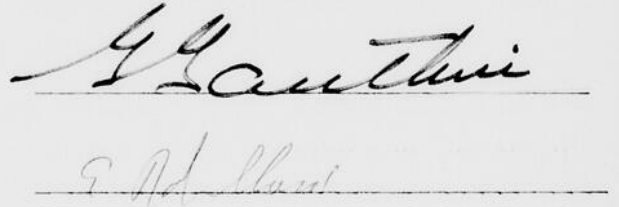
20.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressée au syndicat en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail pourra valablement être envoyé au syndicat par courrier recommandé au 634 ouest St-Jacques, Montréal, Québec et tout avis devant être adressé à la Compagnie pourra valablement être envoyé au bureau chef, 180 Montée de Liesse, Ville St-Laurent, Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signées à Montréal, ce 6
jour du mois de février 1979.

EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE





ANNEXE "A"

Electricien "C" Spectacle

1. Un minimum de cinq (5) fois le taux horaire régulier sera alloué pour tout spectacle du lundi au samedi (inclusivement) pour un maximum de cinq (5) heures et cedit spectacle se terminera avec la tombée du rideau du premier (1er) spectacle. L'appel sera se quarante-cinq (45) minutes avant le lever du premier (1er) rideau. S'il y a deux (2) spectacles ou plus consécutifs, chaque spectacle sera un appel minimum. Le taux horaire régulier entrera en vigueur pour toutes les heures supplémentaires précédant ou suivant un appel minimum jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Le taux sera haussé à temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures excédant huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine jusqu'à douze (12) heures par jour ou quarante-quatre (44) heures par semaine. Passé ce temps, temps double (2) sera payé pour toute heure additionnelle.
2. Les dimanches seront comme au paragraphe un (1) mais les spectacles seront majorés à temps et demi ($1\frac{1}{2}$) et les heures supplémentaires à temps double (2).
3. Les fêtes seront comme au paragraphe un (1) et comme à l'article VIII mais avec le Samedi Saint en surplus.
4. Un maximum de cent-cinquante (\$150.00) dollars par année sera fourni par la Compagnie pour costume (pantalon et veste) comme à l'article XI, paragraphe 2.
5. Une carte sera poinçonnée pour faciliter le calcul des heures avant et après les spectacles et même pendant, si nécessaire.
6. Le remplaçant devra jouir des mêmes conditions et du même taux de salaire que le préposé régulier.
7. L'électricien spectacle est couvert par toutes les clauses de la présente convention collective à l'exception des paragraphes 1 et 8 de l'article VII.

ANNEXE "B"

ANCIENNETE

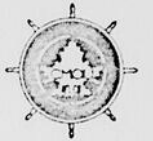
BLANCHARD , Claude	9 septembre 1963
GAGNON , Onil	9 septembre 1963
LACHANCE , Eloi	15 septembre 1963
BEAULIEU , Yvon	4 mars 1964
BERGERON , Gilles	19 janvier 1965
LAROSSEE , Jean-Paul	9 novembre 1965
RIENDEAU, André	9 mai 1966
DUPUIS , Eugène	1er février 1971
LALIBERTE , Henri	21 septembre 1972
SCHICHAREW , Pierre	2 décembre 1972
LAVOIE , Rodrigue	7 juillet 1975
SAURIOL , Jacques	16 octobre 1975
DUSSAULT , Bernard	13 septembre 1976
MORNEAU , Michel	8 mars 1978
CONARD , Michel	2 octobre 1978
GENEST , Paul	temporaire



SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

affilié au

Syndicat International des Marins de l'Amérique du Nord AFL-CIOI



CANADIAN MARINE OFFICERS UNION

Chartered by

Seafarers International Union of North America AFL-CIO-QFL



THOROLD BRANCH

P.O. Box 212
Thorold L2V 3Y9
Tel.: 227-5212

HEADQUARTERS

634 St. James St. West
Montreal H3C 1E7
Tel.: 842-8161

THUNDER BAY BRANCH

P.O. Box 534, Station F
Thunder Bay P7C 4W4
Tel.: 622-1278

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

SUJET: Les employés de maintenance travaillant à la
Régie de la Place des Arts.

ASSISTANT SURINTENDANT

Il est convenu que le technicien en instrumentation Eloi Lachance est aussi Assistant surintendant.

Les responsabilités de Monsieur Lachance incluent le remplacement du Surintendant durant son absence.

Le salaire accordé pour le poste de technicien en instrumentation inclut une compensation pour cette responsabilité additionnelle et ses licences en vapeur et réfrigération Classe 2 et B.

Signé le: 6 février 1979

EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD.

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE

