

No.

6688-57

NOM

Empire Plant Maintenance Ltd



Gouvernement du Québec
 Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31014676740314	

IDENTITE

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD	8/10/93	7/10/303	5954
A2				Employeur
A3	ISC MONTÉE DE L'ESSIE ST-LAURENT P.C.	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
		H4TIN5	MC66850570000E	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. CANADIEN DES OFFICIERS DE MA-	8484		
A5	SINE MARCHANDE	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipale	Région					
A13 C11	A14 C11	A15 C3	A16 31515	A17 615134	A18 2103	A19 4	A20 99	A21 20	A22	A23 20
01 Renouvellement 02 Primaire 03 Sentence arbitrale (partielle) 04 Sentence arbitrale (collective partielle) 05 Sentence arbitrale (collective) 99 Autre disposition	01 Un employé ou étud. un syndicat un centr. 02 Un empl. un étud. plus. synd. plus. centr. 03 Un empl. plus. étud. un syndicat un centr. 04 Un empl. plus. étud. un synd. plus. centr. 05 Plus. empl. un étud. un synd. plus. centr. 06 Plus. empl. plus. étud. un synd. plus. centr. 07 Plus. empl. plus. étud. plus. synd. plus. centr. Secteur parapublic 08 Privé sans cotisation 09 Privé sans cot. 10 Rég. Locke et cotisation 11 Rég. Locke sans cot. 12 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-CCI/CIC 04 LTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 OPA 11 Indépendant international 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Gaspé — Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Québécois 970 Transprovinc. 980 Inter-Provinciales 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et policiers 16 Mécaniciens et ajust. 17 Bûcherons et emp. camp. 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce-alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Polit. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Polit. techn. et soutien adm. 13 Production et soutien adm. 14 Ouvrier et soutien adm. 99 Autres catégories		

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD.

Etablissement visé: Complexe Desjardins
ci-après appelée "la compagnie"

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE
ci-après appelée "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 Canadiens 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

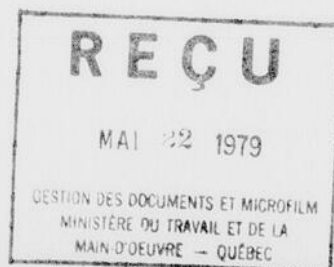
L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur au nom et pour tous les mécaniciens de machines fixes et leurs aides employés par Empire Plant Maintenance Ltd. et travaillant au Complexe Desjardins tel que décrit par le certificat d'accréditation émis en date du 1er septembre 1977 par 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.

3. COMITE D'UNION

- 3.01 a) Sera présent à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de la compagnie ou ses représentants un (1) membre de l'unité de négociation accompagné de représentants accrédités du syndicat.
- b) Le délégué ne perdra pas de salaire lorsqu'il est cédulé pour travailler et qu'il doit assister aux négociations dans une journée donnée, nonobstant sa cédule de travail pour ladite journée.
- c) Nonobstant les paragraphes a) et b), le délégué d'atelier aura droit à deux (2) permissions d'absence sans perte de salaire pour activités syndicales, (maximum deux (2) jours par année). Cet article c) s'applique seulement lorsque le délégué d'atelier doit travailler sur le quart de 20:00 à 8:00 heure.

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.



Microfilmé

- 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 cotisation 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, Québec, 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 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.
- 4.07 Les avis devront être affichés sur un tableau dans la salle à dîner et ce tableau servira d'affichage pour le Syndicat seulement.
- 4.08 Sur préavis raisonnable, la Compagnie permet l'accès à la centrale de réfrigération de niveau 38 à un représentant accrédité du syndicat et celui-ci devra s'identifier et informer le chef mécanicien lors de son arrivée.

5. PROCEDURE 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 le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.

5.02 Tout employé assujetti 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, s'il le désire, accompagné ou non de son délégué d'atelier, soumettra son grief au supérieur immédiat de la Compagnie (Empire Plant Maintenance Ltd.) ou, en l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans un délai de dix (10) jours. Le supérieur immédiat donnera sa réponse écrite à l'employé concerné dans les dix (10) jours suivant la référence du grief.

Deuxième étape:

A défaut de règlement, le salarié, s'il le désire, 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 suivant la réponse du supérieur immédiat. Le gérant de la compagnie donnera sa réponse écrite au représentant accrédité du Syndicat dans les quinze (15) jours suivant 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 suivant 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.

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.

- 5.03 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'arbitre, 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 excluant 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 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie ne déclarera pas de lockout affectant les employés.
- 6.02 Pour la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, 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. DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 a) Sujet aux dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie à l'exercice de toutes les fonctions relevant de la direction du personnel et de la gestion de la Compagnie.
- b) Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'employeur de diriger les affaires de l'entreprise et de diriger l'effectif de la Compagnie conformément aux lois établies ainsi qu'aux dispositions de la convention. Les droits non limités demeurent la propriété de l'employeur.
- 7.02 Dans le but de maintenir la discipline, renforcer la sécurité et l'économie des opérations et protéger les personnes et la propriété et pour toute autre fin raisonnable, l'employeur a le droit, comme dans sa politique antérieure, de faire, de changer ou d'altérer de temps à autre les règles et règlements gouvernant la discipline et l'employeur affichera lesdits règles et règlements pour guider la conduite des individus dans l'édifice. Mais ces règlements devront être discutés avec le délégué et le représentant de la Compagnie et, ces dits règlements seront applicables seulement suivant un vote majoritaire des employés.
- 7.03 a) Le supérieur immédiat de la Compagnie Empire Plant Maintenance ou à défaut un représentant de la Compagnie Empire Plant Maintenance, pourra suspendre ou congédier un employé et lorsqu'il le fera il devra aviser l'employé concerné en lui donnant un avis par écrit et cet avis devra contenir la raison pour laquelle ces mesures ont été prises.
- b) Sur demande, l'employé conjointement avec un délégué d'atelier accusera réception par écrit de tout avis, disciplinaire ou de tout avertissement, mais la signature de l'employé ne comportera en aucune façon une acceptation de la validité de la mesure disciplinaire ou avertissement.
- 7.04 Les avis et mesures disciplinaires se rapportant à un employé seront notés dans son dossier à l'exception des infractions mineures qui seront effacées après six (6) mois. Il est bien entendu que la répétition d'une infraction mineure ou de plusieurs infractions mineures dans une période de six (6) mois ne sera plus considérée comme infraction mineure.
- 7.05 Si l'employé est suspendu ou congédié lorsqu'il est au travail, il peut demander, avant de quitter l'édifice, une entrevue particulière d'une durée raisonnable avec son délégué ou le président du Syndicat, s'ils sont aussi au travail, et l'employeur mettra à leur disposition un endroit où ils pourront discuter librement.

8. HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 8.01 Aux fins de la présente convention collective, la compagnie, le Syndicat et les employés couverts par celle-ci consentent à ce que le salaire soit versé chaque semaine, selon le mode de paiement (temps travaillé, temps payé) présentement en vigueur incluant les primes et le surtemps. Le surtemps effectué en dehors de la cédule normale de travail sera payé lors de la semaine pendant laquelle ce surtemps sera effectué, conformément aux dispositions contenues au présent article.
- 8.02 a) La rotation des quarts (shifts) sera comme suit:
de 08:00 à 20:00
de 20:00 à 08:00
- b) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures d'après la cédule de travail jointe aux présentes comme cédule B. Cette cédule de travail ne sera pas modifiée à moins d'entente mutuelle entre le Syndicat et la Compagnie.
- 8.03 a) Les employés qui travaillent sur le quart de 20:00 à 08:00 recevront une prime de trente cents (\$0.30) l'heure pour toutes les heures qu'ils travailleront pendant cette période.
- b) Les employés requis de travailler le samedi recevront une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) le taux horaire régulier pour toutes les heures qu'ils travailleront pendant cette période.
- 8.04 a) Les employés travaillant sur leur quart régulier le dimanche de 00:00 à 24:00 seront rémunérés les premières douze (12) heures de travail au taux horaire d'une fois et demi (1½).
- b) Les employés appelés à travailler sur tout genre d'échafaudage ou tout genre de travail requérant la ceinture de sécurité, recevront en prime en plus de leur salaire régulier (prime de sécurité) de un dollar (\$1.00) si la hauteur est de plus de trente (30) pieds.
- 8.05 Les primes prévues aux paragraphes 8.03 et 8.04 seront ajoutées au taux horaire de base et ne seront pas incluses dans le calcul du temps supplémentaire.
- 8.06 Les taux de salaire qui apparaissent à l'appendice A, font partie intégrante de la présente convention collective.
- 8.07 a) Lorsque les employés doivent continuer de travailler après leur douze (12) heures de travail et qu'ils ne sont pas cédulés pour ce faire, les heures ainsi travaillées seront payées au taux de temps et demi (1½) pour les premières quatre (4) heures et toutes les heures travaillées en surplus des premières quatre (4) heures de surtemps seront payées au taux de temps double (2).

- 8.07 b) Lorsque les employés doivent continuer de travailler après leur douze (12) heures de travail le dimanche (journée cédulée le dimanche) recevront temps double (2) de leur taux normale pour les premières quatre (4) heures et temps double et demi (2½) pour les heures en surplus des premières quatre (4) heures travaillées.
- 8.08 a) Si un employé est requis d'effectuer du temps supplémentaire lors de ses journées de congé, ledit temps supplémentaire sera payé au taux horaire d'une fois et demi (1½) du lundi au samedi (inclus) et sera payé au taux horaire double (2) le dimanche.
- b) Si un employé est requis de travailler lors de ses journées de congé à cause de l'absence d'un autre employé et que cet absence se prolonge au delà de sept (7) jours ouvrables, l'employé requis de travailler sera rémunéré au taux horaire double (2) pour chaque heure travaillée.
- Afin de ne pas avoir à payer le taux horaire double (2) la compagnie peut débutant la huitième (8ième) journée d'absence engager un autre mécanicien de machines fixes.
- 8.09 La Compagnie paiera ses employés au plus tard le jeudi avant-midi sauf cas de force majeure.
- 8.10 Lorsque la Compagnie demande à un employé de travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire après que l'employé eut terminé son quart régulier de douze (12) heures, une allocation de repas n'excédant pas cinq dollars (\$5.00) sera payée sur présentation de la facture à cet effet, et l'employé demeurera au travail pour prendre son repas.
- Ce montant sera payé à l'employé concerné si celui-ci n'a pas été averti qu'il fera du temps supplémentaire avant de quitter son domicile pour se rendre au travail.
- 8.11 Etant donné la cédule de travail de douze (12) heures et en guise de précaution à cet égard, il y aura toujours un mécanicien de machines fixes classe B disponible (stand by) pour remplacer le mécanicien de machines fixes classe B d'un quart (shift) donné qui pourrait être absent . A cette fin, le chef mécanicien et le délégué d'atelier dresseront et afficheront une cédule ou une liste, sur une base de rotation, indiquant le nom des employés qui doivent demeurer en disponibilité (stand-by). Dans le cas où le salarié qui doit demeurer en disponibilité (stand-by) ne serait pas disponible lorsqu'appelé pour se présenter au travail, la compagnie pourra alors exercer ses droits de gérance et prendre les mesures qu'elle jugera appropriées dans les circonstances, incluant s'il y a lieu l'utilisation du chef mécanicien si le deuxième salarié se trouvant en congé n'est pas non plus disponible. Cependant si le salarié devant demeurer en disponibilité n'est pas disponible à cause d'une raison valable, aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre lui.

- 8.12 Le temps supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible sur chaque équipe parmi les employés qui effectuent normalement le travail.
- 8.13 a) Lorsqu'un employé est rappelé au travail après son quart régulier, il recevra un minimum de quatre (4) heures à temps double (2).
b) Lorsque la CTCUM n'est pas en opération avant ou après la période de temps supplémentaire la Compagnie défrayera le coût du transport et de stationnement sur présentation de reçu.
- 8.14 Le stationnement sera défrayé par la Compagnie lorsque l'employé sera appelé à faire du temps supplémentaire après huit (8) heures a.m. (finissant son quart de nuit) du lundi au vendredi inclusivement.
- 8.15 Les aides travailleront comme suit:
soit de 07:00 à 15:00 quart de jour
de 15:00 à 23:00 quart de soir
et ils alterneront à chaque semaine.
- 8.16 Il y aura toujours un aide à la centrale thermique de 07:00 à 15:00 heures du lundi au vendredi.
- 8.17 L'aide travaillant sur le quart de 15:00 à 23:00 heures se rapportera à l'opérateur à la centrale thermique au début de son quart et il sera à la disponibilité exclusive de l'opérateur de 21:00 à 23:00 heures, entre les heures de 15:00 à 21:00 heures il sera à la disponibilité du plombier travaillant le soir.
- 8.18 L'aide travaillant sur le quart de 15:00 à 23:00 heures recevra une prime de trente cents (\$0.30) l'heure pour chaque heure travaillée.
- 8.19 Si l'aide soit de jour ou de soir ne peut se présenter au travail il sera remplacé par l'aide qui n'est pas cédulé pour travailler sur ce quart.
- 8.20 Si un aide doit travailler après ses huit (8) heures normales de travail il sera rémunéré au taux de temps et demi (1½) son taux horaire régulier pour les premières quatre heures (4) et temps double (2) son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures.
- 8.21 L'opérateur devra le samedi et le dimanche avant chaque quart, arriver une heure à l'avance afin de faire une ronde, il recevra à chaque fois une heure de surtemps au taux approprié.

9. CONGES STATUTAIRES

- 9.01 a) Lorsqu'un employé est requis de travailler lors de l'un des jours de fêtes mentionnés ci-bas, il reçoit son salaire régulier pour toutes les heures travaillées durant cette journée plus temps double (2) pour toutes les heures qu'il aura travaillées durant cette journée:

9.01	a) suite	
	Le Jour de l'An	La Saint-Jean-Baptiste
	Le 2 janvier	Le Jour du Canada
	Vendredi Saint	La Fête du Travail
	Lundi de Pâques	Action de Grâces
	Jour de la Reine	Noël
	Le 26 décembre	

b) Tout jour décrété férié par proclamation spécial du gouvernement municipal, provincial ou fédéral sera considéré férié par la compagnie et entraînera les mêmes avantages que les fêtes stipulées à l'article 9.01 a).

9.02 La moitié du jour de la veille de Noël et la moitié du jour de la veille du Jour de l'An sera considérée comme une fête pour les employés travaillant sur les équipes rotatives.

9.03 Lorsque l'un des jours de fête précités tombe le jour de congé régulier de l'employé, ledit employé reçoit, au lieu de ce jour de fête huit (8) heures de salaire au taux régulier.

9.04 Pour les employés travaillant en rotation la journée de la fête sera considérée et non la remise de la fête.

10. VACANCES PAYEES

10.01 Les employés qui comptent moins d'un (1) an de service depuis sa date d'embauchage 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 payés au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné.

10.02 Les employés qui comptent un (1) an ou plus de service continu, jusqu'à un total de trois (3) ans, auront droit à deux (2) semaines de calendrier ou jamais moindre que quatre-vingt-quatre (84) heures ouvrables de vacances payées au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné ou non moindre de deux (2) semaines régulières de quarante-deux (42) heures.

10.03 Les employés qui comptent trois (3) ans ou plus de service continu dans l'année courante, auront droit à trois (3) semaines de calendrier ou jamais moindre que cent vingt-six (126) heures de vacances payées au taux de six pourcent (6%) du salaire ou non moindre de trois (3) semaines régulières de quarante-deux (42) heures.

10.04 Le montant total des salaires gagnés du 1er janvier au 31 décembre d'une année servira pour le calcul de la paye de vacances qu'un employé devra recevoir.

10.05 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.

- 10.06 Sur un préavis de quinze (15) jours à l'avance, la paie de vacances sera versée à l'employé deux (2) jours avant son départ en vacances, à moins d'entente mutuelle autrement. La paie de vacances sera sur un chèque séparé.
- 10.07 Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un employé lui sera crédité, ce jour de fête pouvant être ajouté à la période de vacances.
- 10.08 Le nombre des années de service et travaillé à l'édifice de Place Desjardins comptera pour le calcul de la paye de vacances.
- 10.09 L'horaire des vacances doit être affiché entre le 1er janvier et le premier mai de chaque année.
- 10.10 Les vacances seront prises de façon à éviter que plus qu'un employé d'une même classification soit absent en même temps dans une même équipe.
- 10.11 Le choix des vacances se fera par ordre d'ancienneté pour les deux premières (2) semaines, pour la troisième semaine s'il y a lieu l'employé la choisira après que tous les employés de chaque classification auront choisi leur deux (2) premières semaines, ceci toujours par ordre d'ancienneté pour la troisième semaine.
- 10.12 La date d'entrée en service est le point de départ pour le calcul des années de service.

11. CLASSIFICATION ET FONCTIONS DE L'EMPLOYÉ

- 11.01 La Compagnie reconnaît les classifications suivantes:
a- Opérateur de machines fixes classe B
b- Aide de l'opérateur de machines fixes classe B
- 11.02 Le mécanicien de machines fixes classe B doit voir au bon fonctionnement de l'équipement de réfrigération, c'est-à-dire, les refroidisseurs, les pompes, les tours d'eau, les adoucisseurs, l'eau d'appoint du circuit fermé, et les analyses les additions de produits chimiques ainsi que tous les équipements auxiliaires situés dans la centrale de réfrigération.
- 11.03 L'aide mécanicien sur le quart de jour assiste le mécanicien de machines fixes classe B dans son travail et effectue les rondes nécessaires en dehors de la centrale de réfrigération selon les instructions et programmes établis.
- 11.04 L'aide doit assister, si nécessaire, dans tous les travaux d'entretien mécanique effectué par d'autres dans la centrale de réfrigération.
- 11.05 L'aide doit maintenir la centrale de réfrigération en bon état d'apparence et de propreté, y compris le nettoyage, la peinture des équipements et leurs bases, ainsi que le lavage des planchers.
- 11.06 L'aide doit être disponible pour exécuter des travaux généraux sous la responsabilité du chef des opérateurs de machines fixes en fonction du paragraphe 11.02.

- 11.07 Aucun employé ne devra laisser sa place de travail dans la centrale thermique avant d'avoir été remplacé par l'employé de l'équipe suivante, ou par un employé de la même classification ou classification supérieure.
- 11.08 a) Un employé qui est appelé à faire du travail d'une classification supérieure à la sienne sera rémunéré au taux de la classification supérieure.
- b) Un employé qui est appelé à faire du travail d'une classification inférieure à la sienne sera rémunéré à son taux régulier.

12. CONGES DE MALADIE

- 12.01 L'employé qui est incapable de travailler par suite de maladie a droit à un congé de maladie ou d'accident sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites:
- 12.02 a) A partir du 1er septembre 1977, l'employé accumule quatre-vingt-seize (96) heures de congés-maladie par année.
- b) Par anticipation la Compagnie déposera douze (12) jours de maladie au dossier de l'employé, le 1er janvier de l'année en cours. Ceci s'appliquera aux employés qui ont deux années d'ancienneté.
- 12.03 Les heures de maladie qui n'auront pas été utilisées par un employé seront accumulées en sa faveur, d'année en année, et l'employé incapable de travailler à cause de maladie recevra son salaire pour autant d'heures qu'il en aura de disponible et accumulées à son crédit, maximum de neuf cent soixante (960) heures.
- 12.04 Quarante-huit (48) heures de congés-maladie seront monnayables au mois de décembre d'une année courante, à condition que la balance de la banque disponible accumulée au crédit de l'employé soit d'un minimum de soixante-quatre (64) heures.
- 12.05 Les congés de maladie accumulés ne seront pas monnayables au départ de l'employé.
- 12.06 Dès qu'un employé tombe malade, il doit en avertir l'employeur, minimum de quatre (4) heures avant son quart. S'il est absent plus de trois (3) jours, un certificat médical est requis.
- 12.07 Un employé aura la faculté, s'il le désire, de se servir de ses vacances annuelles ou d'une partie de celles-ci pour couvrir une absence par maladie. Dans un tel cas, il conservera son crédit intact à sa banque de maladie.
- 12.08 Les heures accumulées avant le 1er septembre 1977 resteront au crédit de l'employé.

13. ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 13.01 La Compagnie s'engage à pourvoir des compensations de la Commission des Accidents de Travail pour les employés couverts par la présente convention collective.

- 13.02 Si un employé 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 employé d'une assurance responsabilité patronale ou de la Commission des Accidents de 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 de l'employé pour la journée de cet accident.
- 13.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur le champs à son supérieur immédiat, ou en 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.
- 13.04 L'employé 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.
- 13.05 Les déboursés occasionnés à l'employeur, ainsi que la journée de l'accident n'affectent pas son solde de jours de congé de maladie.

14. CONGES SPECIAUX

- 14.01 Tout employé 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

de l'employé	3 jours
son enfant	2 jours
frère, soeur, belle-soeur, beau-frère	1 jour

FUNERAILLES

conjoint	enfant	5 jours
père, mère, frère, soeur, beau-père		3 jours
belle-mère		
beau-frère, belle-soeur et les grands-parents, bru et gendre de l'employé ou de son conjoint		1 jour

NAISSANCE DE L'ENFANT

	1 jour
Baptême de l'enfant	1 jour

- 14.02 Les jours ci-haut énumérés seront payés à l'employé, 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.

- 14.03 Lorsqu'un employé assiste aux funérailles d'un parent mentionné au paragraphe 14.01, et que ces funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) milles de chez lui, l'employé recevra un (1) jour de congé payé additionnel.
- 14.04 L'employé régulier appelé à se présenter comme juré ou témoin 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.
- 14.05 Dans tous les cas, l'employé 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.

15. BENEFICES

a) Plan de Bien-Etre

La Compagnie paiera pour chaque employé un dollar (\$1.00) par homme par jour, trente (30) jours mensuel effectif le 1er avril 1979, le paiement à être remis le quinze du mois suivant au plan désigné par le Syndicat.

b) Assurance-vie

La Compagnie paiera à la caisse d'assurance-vie du Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande, la somme de dix dollars (\$10.00) par mois par homme.

16. ANCIENNETE

- 16.01 L'ancienneté d'un employé sera établie après une période de probation de soixante (60) jours de service continue et comptera à partir de sa première journée de travail.
- 16.02 a) Les nouveaux employés sont considérés en période de probation et n'accumulent pas d'ancienneté tant que la période de probation de soixante (60) jours de service continu n'est pas terminée et n'auront pas droit, s'ils sont congédiés, à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage pendant cette période.
- 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.
- 16.03 a) Une fois par année au début du mois de janvier, 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.

- 16.04 Un employé perdra complètement son statut d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) S'il abandonne son emploi ou donne sa démission pour quelque raison;
 - b) S'il est congédié pour toute raison valable;
 - c) S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident causant une incapacité permanente ou en raison d'une mise-à-pied pour une période de six (6) mois s'il avait moins d'un (1) an de service continu avec la Compagnie et pour une période d'un (1) an s'il avait un (1) an ou plus de service continu avec la Compagnie.
 - d) Si à suite d'une mise-à-pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les soixante douze (72) heures suivant la réception de son télégramme.
- 16.05 Dans tous les cas de promotion et de mutation, les facteurs suivants devront être pris en considération et dans l'ordre suivant:
- a) Certificat requis, compétence, mérite et efficacité
 - b) Condition physique
- 16.06 a) Dans les cas de promotions, la Compagnie devra effectuer un affichage pendant une période de six (6) jours ouvrables avant de remplir tout poste vacant dans l'unité de négociation. La Compagnie indiquera sur cette affiche le nom du poste, le taux de salaire et les qualifications qu'elle requiert.
- b) Dans le cas d'un salarié en vacances, le délégué d'atelier aura le droit de poser la candidature de ce salarié à condition que le délégué ait expressément été mandaté à cette fin avant le départ du salarié.
- 16.07 Les salariés qui se seront portés candidats pour le poste dans les six (6) jours suivant l'affichage, seront d'abord considérés et copies des affiches seront remises au Syndicat.
- 16.08 a) Il y aura une période d'essai de soixante (60) jours de service continu pour chaque employé promu à une position supérieure. Après soixante (60) jours, la position devient permanente.
- b) Si avant la période de soixante (60) jours, la Compagnie n'est pas satisfaite avec preuve à l'appui du service de l'employé promu, il sera réintégré dans sa position antérieure.
- 16.09 Advenant le cas d'une promotion d'un opérateur au poste de chef-mécanicien, celui-ci aura soixante (60) jours de probation, et pourra dans ses soixante (60) jours réintégrer son poste d'opérateur sans perte de privilèges.
- 16.10 Un aide qui aurait été transféré à la maintenance à cause d'une diminution des effectifs, aura la priorité de revenir comme aide à la centrale thermique si un poste devenait vacant.

16.11 Les deux (2) aides qui resteront à la centrale thermique sont ceux qui ont le plus d'ancienneté

17. DIVERS

17.01 Uniformes

La Compagnie fournira à tous les employés couverts dans cette convention collective cinq (5) chemises et cinq (5) pantalons et en défraiera le coût du nettoyage, et la Compagnie remplacera ces dits chemises et pantalons au besoin, en plus la Compagnie fournira aux aides opérateurs une paire de soulier sécuritaire.

17.02 Sécurité

La Compagnie continuera de prendre les mesures raisonnables pour la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail. Tout équipement de protection et uniformes que la Compagnie exigera ou qui sont requis par la Loi, ou tout autre équipement qui, selon l'opinion de la Compagnie, est nécessaire pour protéger l'employé, seront fournis par la Compagnie.

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

17.04 Tous les outils requis pour le travail seront fournis par la compagnie.

17.05 Lorsque la Compagnie installera de nouveaux équipements et que les employés devront suivre des cours afin d'opérer ces nouveaux équipements, la Compagnie défraiera les dépenses encourues à ces fins.

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

17.07 La Compagnie fournira une cuisinière et un réfrigérateur dans le local destiné aux employés couverts par cette convention et en cas de bris de ces dits appareils, la Compagnie en défrayera le coût des réparations.

17.08 La Compagnie fournira une trousse de premier soin laquelle sera regarnie sur demande du salarié.

17.09 Tout cours pris à l'extérieur et pertinent à son employé et accepté par la Compagnie sera défrayé à cinquante (50%) pourcent du coût total sur preuve à l'appui.

17.10 En aucun temps la Compagnie ne pourra empêcher un employé d'aller voir ou de communiquer avec son délégué.

17.11 La Compagnie s'engage à pourvoir une douche.

18. GARANTIE D'EMPLOI

18.01 La Compagnie garantit qu'il n'y aura jamais moins que huit (8) employés, membre de l'unité de négociation incluant les deux (2) aides qui auront été transférés à l'autre unité de négociation.

19. DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention est en vigueur à partir du 1er septembre 1978 et demeurera en vigueur jusqu'au 30 avril 1980. Une ou l'autre des parties aux présentes qui désire reviser, amender ou terminer cette convention, peut le faire en signifiant un avis par écrit dans les quatre vingt-dix jours (90) précédents la date d'expiration de cette entente.

20. AVIS

Tout avis devant être donné aux parties en vertu des dispositions de la présente convention collective pourra valablement être envoyé par courrier recommandé à:

Dans le cas de la compagnie:

Empire Plant Maintenance Ltd.,
180 Montée de Liesse,
Ville St-Laurent, Québec

Dans le cas du syndicat:

Le Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande
9670 rue Notre-Dame est,
Pointe-aux-Trembles, Québec.

En foi de quoi les parties ont signé la présente convention en
la ville de Montréal *8 mars* 1979.

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE
MARINE MARCHANDE

EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD

G. Gauthier

9670 rue Notre-Dame

Rémi St-Onge

[Signature]

[Signature]

APPENDICE " A "

1er septembre 1978
au
30 avril 1979

Mécanicien Machines fixes Classe B	\$8.06
Aide mécanicien machines fixes	\$5.93

ECHELLE DES SALAIRES POUR LE 1er MAI 1979 AU 30 AVRIL 1980

L'augmentation effective le 1er mai 1979 sera basée sur le taux d'augmentation du coût de la vie "Statistique Canada" calculée sur la moyenne de douze (12) mois, soit du 1er mai 1978 au 30 avril 1979, ce pourcentage sera majoré de deux pourcent (2%).

La rétroactivité sera applicable sur toutes les clauses monétaires depuis le 1er septembre 1978 et sera payé sur un chèque séparé.

Les aides qui seront transférés à la maintenance seront rémunérés au taux de \$5.93 l'heure et bénéficieront du même taux d'augmentation à la même date que les employés couverts dans l'unité de négociation des corps de métier



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 *8 Mars 1979*

ENTRE: EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

SUJET: Mécaniciens de machines fixes et les aides
travaillant au Complexe Desjardins

Lorsqu'un aide doit s'absenter de son travail soit pour vacances annuelles ou maladie, il sera remplacé par un aide travaillant à la maintenance et la préférence sera donné aux aides qui travaillaient auparavant à la centrale thermique.

L'article 10.02 et 10.03 VACANCES le quarante-deux (42) heures par semaine mentionné s'applique aux mécaniciens de machines fixes travaillant sur la cédule de douze (12) heures et le quarante (40) heures par semaines s'appliquera aux aides travaillant huit (8) heures par jour du lundi au vendredi.

La rétroactivité devra être payée à tous les employés à l'emploi de la Compagnie en date du 1er février 1979.

La cédule de douze (12) heures pour les aides se terminera vers le 2 avril et les aides qui doivent être transférés à la maintenance, seront transférés vers le 12 août. *29 août 1979*

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE

EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



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 intervenue le 1er septembre 1978

ENTRE: EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

SUJET: Aide mécanicien de machines fixes
Complexe Desjardins

Vu la modification de la cédule de travail, les aides mécaniciens de machines fixes et du transfert de deux (2) de ceux-ci à la maintenance, les quatre (4) aides à l'emploi de la compagnie en date du 1er février 1979 recevront comme compensation cinq cent dollars (\$500.) chacun payable sur un chèque séparé et ceci à être payé à la même date que la rétroactivité.

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE

EMPIRE PLANT MAINTENANCE LTD