

NO

1502-15

NOM

Prizeo Equities Ltd

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'82 PAR -9 1329

ENTRE:

TRIZEC EQUITIES LIMITED
5 Place Ville Marie
Montréal, Québec H3B 2G6

Etablissement Visé:
360 ouest, rue St-Jacques
Montréal, Québec H2Y 1P5



ci-après appelée "la Compagnie"
partie de première part



LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE
MARCHANDE (FAT-COI-CTC-FTQ)
9670 est, rue Notre-Dame
Montréal, Québec H1L 3P8

ci-après appelé "le Syndicat"
partie de seconde part

1. BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir un climat de bonnes relations entre Trizec Equities Limited, établissement visé: 360 ouest, rue St-Jacques, et le Syndicat dans des conditions qui assureront la sécurité et le bien-être des ingénieurs stationnaires et leurs aides, et l'opération rationnelle de l'édifice, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

2. RECONNAISSANCE

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

3. DEFINITIONS

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

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

3.03 Un employé est considéré comme étant temporaire quand il est embauché pour remplacer un employé à cause de maladie ou accident.

4. DROITS DE LA DIRECTION

4.01 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)

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.

4.02 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 dans l'édifice, et l'Employeur affichera lesdits règles et règlements pour guider la conduite des individus dans l'édifice.

4.03 Si un employé est suspendu ou congédié, il en sera averti par écrit, et copie en sera remise au Syndicat aussitôt que possible.

Sur demande, l'employé conjointement avec un délégué du Syndicat 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 d'avertissement.

4.04 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.

4.05 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.

5. SECURITE SYNDICALE

5.01 Comme condition d'emploi, tout nouvel employé deviendra membre du Syndicat et paiera sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son engagement.

5.02 Comme condition d'emploi, tout employé temporaire paiera sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son engagement.

5.03 La Compagnie consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention collective la cotisation syndicale ainsi que les droits d'initiation 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, P.Q., avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant.

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

5.05

5.05 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.

5.06 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.

Activités syndicales

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

5.08 Sur préavis raisonnable, la Compagnie permet l'accès à la centrale thermique à un représentant accrédité du Syndicat.

5.09 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) Lors des absences aux fins prévues au paragraphe 5.09 a), ledit membre du comité de négociation sera payé au taux horaire prévu par la convention lorsqu'il est cédulé pour travailler dans une journée donnée et ne travaille pas effectivement.

5.10 Comité de relations ouvrières

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

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

c) Toute entente sera contresignée par les deux (2) parties.

5.11 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant la source d'approvisionnement de tous les employés régis par la présente convention collective, et embauchera lesdits employés par l'entremise des bureaux d'embauche du Syndicat ainsi que requis. Si le Syndicat manque à cet engagement ou est incapable de remplir la position vacante d'un employé dont la Compagnie a besoin, ou lorsqu'un tel employé n'est pas disponible dans les vingt-quatre (24) heures de la demande initiale par la Compagnie de remplir un poste vacant, la Compagnie ou ses représentants seront libres d'embaucher un employé possédant les qualités requises autrement que par l'entremise des bureaux d'embauche du Syndicat.

6. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

6. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 6.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le but de la procédure des griefs est de régler le plus rapidement possible toutes mésententes résultant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.
- 6.02 Dans le but d'en venir à une entente, l'employé intéressé, accompagné de son délégué s'il le désire, pourra rencontrer son Surintendant afin de discuter de son grief.
- 6.03 Tout grief qu'un employé veut soumettre doit être soumis selon la procédure suivante:

Première étape

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

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

Deuxième étape

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

- 6.04 S'il est allégué qu'un employé a été suspendu ou congédié pour une cause injuste, le grief devra être présenté à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables de la suspension ou du congédiement.
- 6.05 Tout grief de groupe doit être présenté par écrit par un délégué du Syndicat à la deuxième étape de la procédure de griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date à laquelle les circonstances qui ont été alléguées comme donnant lieu à un tel grief de groupe ont débuté ou ont eu lieu. Les mots "grief de groupe" signifient toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective qui affecte plus d'un employé dans une classification.
- 6.06 Tout grief de politique doit être présenté par écrit par le président du Syndicat local ou par l'Employeur à la deuxième étape de la procédure de griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date à laquelle les circonstances qui ont été alléguées comme donnant lieu à un tel grief de groupe ont débuté ou ont eu lieu. Les mots "grief de politique" signifient toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective qui affecte les employés de l'unité de négociation.

- 6.07 a) Si un grief n'est pas réglé après avoir passé par les deux étapes prévues aux clauses précitées l'une ou l'autre partie peut, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, après la décision de l'Employeur à la deuxième étape, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage.
- b) Les parties supporteront conjointement les honoraires et dépenses de l'arbitre.
- c) Tout arbitre nommé en vertu de cet article devra se conformer aux dispositions de cette convention et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.
- d) La décision de l'arbitre sera finale et liera tous les employés, le Syndicat et l'Employeur.

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

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

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

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

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

6.13 Pour les fins de cet article, "jour ouvrable" signifie: du lundi au vendredi inclusivement, excluant les journées de fêtes statutaires, telles que prévues à la convention, et la journée de la présentation du grief.

7. GREVES ET LOCKOUTS

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

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

7.03

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

8. HEURES DE TRAVAIL

8.01 La semaine régulière de travail pour les employés qui travaillent sur les équipes de rotation sera tel qu'établie aux appendices "A" (opérateurs) et "B" (aides).

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

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

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

9. CONDITIONS RELATIVES AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

9.01 Le paiement du temps supplémentaire est effectué sur une base hebdomadaire.

9.02 a) Les employés travaillant sur les quarts de rotation les fins de semaine, soit du samedi 00:00 à 23:59, recevront une prime de cinquante cents (50¢) l'heure pour chaque heure travaillée et le dimanche de 00:00 à 23:59, seront rémunérés au taux d'une fois et demie le taux horaire.

A partir du 1er juillet 1982, ladite prime du samedi sera augmentée à un dollar (\$1.00) l'heure et à partir du 1er juillet 1983, elle sera augmentée à un dollar cinquante (\$1.50) l'heure.

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

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

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

9.04 a) Les heures travaillées en plus de la journée régulière d'un employé travaillant sur une cédule de 8 heures, sont payées au taux de temps et demi (1½) pour les premières quatre (4) heures et toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives sont payées au taux de temps double.

b) Les heures travaillées en plus de la journée régulière d'un employé travaillant sur la cédule de douze (12) heures consécutives, sont payées au taux de temps double pour toutes les heures travaillées en plus de la cédule régulière de travail.

c)

c) Cependant, si l'employé continue de travailler jusqu'au début de son quart régulier suivant et qu'il travaille effectivement durant ce quart, il recevra son taux de paie régulier pour les heures travaillées durant ledit quart régulier.

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

b) Un rappel signifie qu'un employé, ayant quitté son travail, est appelé à rentrer avant son horaire régulier. S'il a été avisé avant de quitter son travail, les heures supplémentaires travaillées immédiatement avant son quart régulier seront payées au taux de temps et demi (1½) et cela sans minimum.

9.06 Si un employé n'a pas été averti avant son départ de chez lui qu'il ferait du surtemps après son quart régulier de travail, la Compagnie devra lui payer un repas dont le coût n'excédera pas quatre dollars (\$4.00) sur présentation de la facture.

10. ANCIENNETE

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

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

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

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

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

b) Une copie de cette liste sera remise au délégué d'atelier.

11. PROMOTION ET GARANTIE D'EMPLOI

11.01 a) Dans les cas de promotion, la Compagnie devra effectuer un affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables avant de remplir tout poste vacant que la Compagnie décide de combler ou tout poste nouvellement créé. La Compagnie indiquera sur cet affichage 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.

11.02 Seuls les salariés qui se sont portés candidats pour le poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage seront considérés et copies des affiches seront remises au Syndicat.

- 11.03 La Compagnie doit faire son choix et fera connaître sa décision sur le tableau d'affichage, tenant compte de l'ancienneté, qualifications et habileté.
- 11.04 La Compagnie ne pourra remplir un poste vacant et aucun employé n'aura le droit d'accepter une promotion jusqu'à ce que la période d'affichage soit complétée. Néanmoins, avec deux (2) employés de moins dans un département, le deuxième employé devra être remplacé par un "aide mécanicien de machines fixes" avec le certificat requis. Dans un cas d'urgence et toujours avec deux (2) employés de moins dans un département en particulier, un employé pourra être remplacé immédiatement.
- 11.05 a) Il y aura une période d'essai de soixante (60) jours de calendrier 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 de calendrier, la Compagnie n'est pas satisfaite du service de l'employé promu, il sera réintégré dans sa position antérieure.
- c) Si avant la fin de la période de soixante (60) jours de calendrier, l'employé promu n'est pas satisfait, il pourra réintégrer sa position antérieure.

11.06 Un employé aura droit à une période minimum d'entraînement de dix (10) jours ouvrables, lors de la promotion à un nouveau poste.

12. MUTATION TEMPORAIRE

12.01 Un salarié muté temporairement à un poste pour lequel le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi régulier pendant un quart ou plus sera payé au taux de salaire le plus élevé pour une telle période.

12.02 Lorsqu'il devient nécessaire de muter temporairement un salarié de son emploi régulier à un autre dont le taux de salaire est moins élevé, l'employé sera payé au taux de salaire de son emploi régulier.

12.03 Lorsqu'un mécanicien de machines fixes est absent pour cause de maladie, moindre de dix (10) jours ouvrables, son quart sera divisé en parts égales entre les mécaniciens de machines fixes qui précèdent ce quart et le mécanicien de machines fixes qui suit ledit quart. La même clause s'appliquera aussi pour les aides de la chambre des bouilloires.

13. CLASSIFICATION ET FONCTIONS DES EMPLOYES

13.01 La Compagnie reconnaît la classification suivante:

- a) Opérateur mécanicien de machines fixes;
- b) Aide-opérateur mécanicien de machines fixes.

13.02 Opérateur mécanicien de machines fixes

L'opérateur de la chambre de contrôle est en charge pendant son quart. L'aide-opérateur mécanicien de machines fixes doit se rapporter à lui concernant le bon fonctionnement, l'opération et la maintenance de tout équipement mécanique de l'édifice.

Il ne sera pas tenu

Il ne sera pas tenu de répondre aux appels de service sur les planchers. Il sera assisté d'un aide selon la cédule. Les opérateurs ne seront pas tenus de changer les filtres ou de participer au nettoyage des tubes ou à l'ouverture des portes des bouilloires mais devront surveiller le travail qui devra être fait. Sous la responsabilité de l'opérateur, l'aide ou l'opérateur fera les rondes des salles mécaniques selon les cédules établies.

13.03 Aide-opérateur mécanicien de machines fixes

Cet employé assistera l'opérateur dans ses fonctions. Il effectuera les travaux suivant la cédule de travail qui lui sera fournie et il participera aux travaux d'entretien mécanique de tout l'équipement de l'édifice.

13.04 Les aides mécaniciens de machines fixes ne seront pas tenus de participer au lavage, nettoyage ou peinture, à l'exception de l'équipement mécanique de la centrale thermique et la chambre des bouilloires.

13.05 Si un aide ne peut accomplir un certain travail seul, le Surintendant désignera un autre employé de la maintenance pour l'aider.

14. TAUX DE SALAIRES ET PRIMES

14.01 Les taux de salaires qui apparaissent à l'Appendice "C" font partie intégrante de la présente convention collective.

14.02 Prime de quart

a) Chaque employé couvert par la présente, recevra pour chaque heure travaillée, une prime de vingt cents (\$0.20). A partir du 1er juillet 1982, ladite prime sera augmentée à vingt-quatre cents (\$0.24) l'heure.

b) La prime ci-haut mentionnée à l'article 14.02 a) sera aussi applicable aux heures de temps supplémentaires.

14.03 Calcul des primes

Toute prime sera ajoutée au taux horaire de base et ne sera pas incluse dans le calcul du temps supplémentaire.

14.04 La rétroactivité s'applique à toutes les clauses monétaires: salaire de base, fêtes statutaires, primes, temps supplémentaire, vacances et journées de maladie à partir du 1er juillet 1981.

15. VACANCES PAYEES

15.01 Les employés qui comptent moins d'un (1) an de service le premier jour de mai de l'année en cours ont droit à une (1) journée de congé payée par mois de service (maximum deux (2) semaines), au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné (salaire brut).

15.02

- 15.02 Les employés qui comptent un (1) an de service ou plus le premier jour de mai de l'année en cours ont droit à deux (2) semaines de vacances payées, au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné (salaire brut).
- 15.03 Les employés qui comptent cinq (5) ans de service ou plus le premier jour de mai de l'année en cours ont droit à trois (3) semaines de vacances payées, au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné (salaire brut).
- 15.04 a) Les employés qui comptent dix (10) ans de service ou plus le premier jour de mai de l'année en cours ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées, au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné (salaire brut). A partir du 1er mai 1982, les employés qui comptent neuf (9) ans de service ou plus auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- b) Cependant, ils n'ont pas le droit de prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.
- 15.05 La paie de vacances est versée à l'employé deux (2) jours avant son départ en vacances, à moins d'entente mutuelle au contraire.
- 15.06 Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un employé lui sera crédité. Ce jour de fête peut être ajouté à la période de vacances si l'employé le demande ou on peut lui payer une journée additionnelle de salaire au taux horaire régulier au lieu dudit jour de fête.
- 15.07 L'horaire de vacances doit être affiché le premier mai de chaque année.
- 15.08 La préférence pour les vacances doit être accordée aux employés suivant leur ancienneté.
- 15.09 Les vacances seront prises de façon à éviter que plus d'un employé d'une classification soit absent en même temps.
- 15.10 Pour les fins de vacances seulement, l'ancienneté avec la Compagnie et non l'ancienneté départementale s'appliquera.
- 15.11 Les vacances ne pourront pas être prises durant la période s'écoulant entre le 20 décembre et le 5 janvier.
- 15.12 La période de référence pour le calcul de la paie de vacances selon le pourcentage applicable sera le total des gains pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 15.13 a) Les vacances ne pourront pas être d'une durée inférieure à la durée d'une cédule régulière de travail à l'exception d'un employé de moins d'un (1) an d'ancienneté.
- b) Chaque période d'une cédule de travail régulière équivaut à une (1) semaine pour fins de vacances annuelles.

16. JOURS DE FETE PAYES

16. JOURS DE FETE PAYES

16.01 Les jours suivants constituent des jours de fête payés:

Le jour de l'an;

Le 2 janvier;

Le Vendredi saint;

La fête de la Reine;

La Saint-Jean-Baptiste;

La Confédération;

La fête du Travail;

L'Action de grâces;

Noël;

Le 26 décembre;

Le jour de l'anniversaire de l'employé. (Si ce jour tombe le même jour qu'un autre jour de fête, tel qu'énuméré ci-dessus, un autre jour lui sera accordé qui sera choisi mutuellement par l'employé et son supérieur immédiat.)

16.02 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, une journée de salaire à son taux régulier, comme s'il avait travaillé cette journée-là.

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

16.04 Les employés qui travaillent la veille de Noël et/ou la veille du Jour de l'An, selon les Appendices "A" ou "B" auront quatre (4) heures de paie au taux horaire régulier à titre de compensation.

16.05 Pour les hommes en rotation, la fête leur sera payée la journée même et non le congé décrété par le gouvernement.

17. CONGES SPECIAUX

17.01 Tout employé régulier bénéficie de jours de congé sans retenue de traitement dans les cas suivants, et ce sans affecter les crédits de maladie et ceci s'applique seulement si l'employé est cédulé pour travailler.

a) MARIAGE

Employé 2 jours

Enfant 2 jours

Soeur, frère, belle-soeur, 1 jours
beau-frère

b) DECES

b) DECES

Conjoint, enfant	5 jours
Père, mère, beau-père, belle-mère, bru, gendre, beau-frère, belle- soeur, frère, soeur, grands-parents	3 jours

c) NAISSANCE OU BAPTEME DE L'ENFANT 1 jour

Si un ou l'autre des événements ci-haut mentionnés survient à une distance de cent (100) milles ou plus du lieu de résidence de l'employé concerné, celui-ci bénéficiera d'une (1) journée additionnelle d'absence avec paie après avoir dûment avisé l'Employeur.

17.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir le Surintendant ou son mandataire avant son départ. Sur demande, le salarié concerné doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

17.03 La première journée de l'événement constitue le point de départ du calcul. Dans le cas prévu à l'article 17.01 b), si l'employé est déjà au travail, la deuxième journée de l'événement constitue le point de départ du calcul.

18. PLAN DE BIEN-ETRE ET DE RETRAITE

18.01 Effectif le 1er avril 1981, la Compagnie contribuera un dollar trente (\$1.30) par employé par jour (minimum trente (30) jours par mois) et devra verser ledit montant au régime désigné par le Syndicat. A partir du 1er janvier 1982, la contribution sera de un dollar trente-cinq (\$1.35) par jour. A partir du 1er janvier 1983, les engagements de l'Employeur envers ses employés de l'unité de négociation des mécaniciens de machines fixes à la Place Ville Marie seront appliqués intégralement aux présents employés.

18.02 Effectif le 1er avril 1981, la Compagnie versera la somme totale de douze dollars (\$12.00) par employé par mois à une caisse d'assurance-vie désignée par le Syndicat. A partir du 1er janvier 1982, la contribution sera de quatorze dollars (\$14.00) par mois. A partir du 1er janvier 1983, les engagements de l'Employeur envers ses employés de l'unité de négociation des mécaniciens de machines fixes à la Place Ville Marie seront appliqués intégralement aux présents employés.

19. CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

19.01 Pour chaque mois de service, l'employé régulier a droit à un crédit de 9.17 heures de congé de maladie (équivalent à centdix (110) heures par année de congé de maladie) payable le 15 décembre de chaque année.

Les heures qui n'auront pas été utilisées seront payées à cette date.

19.02 Dès le premier jour d'absence pour maladie, l'employé concerné doit se prévaloir des heures de congé de maladie accumulées et reçoit le salaire de sa fonction régulière pour chaque heure de congé ainsi prise.

19.03 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un (1) mois de service signifie un mois pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective ou autrement

autorisées par l'Employeur

autorisées par l'Employeur de même que l'absence causée par un accident subi ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, n'interrompent pas le service.

19.04 Lors de son départ, pour quelle que raison que ce soit, sauf maladie, tout employé (ou ses ayants droit) bénéficie du solde de ses heures de congé de maladie accumulées durant l'année qui lui sont payées au taux de salaire de son occupation régulière en vigueur au moment du départ. Lors de son départ, pour raison de maladie, l'employé est réputé demeurer au service de la Compagnie jusqu'à épuisement du solde de ses congés de maladie.

19.05 La limite de la responsabilité de la Compagnie concernant le droit à des congés de maladie s'établit d'après le nombre d'heures de congé de maladie accumulées par les employés selon les calculs faits conformément au présent article. La Compagnie affichera un compte rendu des heures de maladie de chacun des employés à tous les trois (3) mois.

19.06 Les heures de maladie seront comptées du 1er novembre au 31 octobre de l'année en cours.

20. SANTE ET SECURITE

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

20.02 Les salariés seront requis de procéder à l'inspection des tours de refroidissement.

Durant la période de la nuit, ces inspections se limiteront à la hauteur normale de l'employé.

21. ACCIDENTS DE TRAVAIL

21.01 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, l'employé régulier reçoit son salaire régulier de quarante (40) heures par semaine, l'Employeur comblant la différence entre l'indemnité reçue d'une assurance responsabilité patronale ou la Commission des Accidents du Travail, et ceci pour un maximum de dix-huit (18) semaines.

21.02 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur-le-champ 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 Surintendant de la Compagnie ou son mandataire.

21.03 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.

21.04 Les déboursés occasionnés à l'Employeur ainsi que la journée de l'accident n'affectent pas son solde de jours de congé de maladie.

21.05

21.05 L'employé accidenté reçoit son salaire régulier de la Compagnie jusqu'à ce qu'il commence à recevoir son indemnité de la Commission des Accidents du Travail et à ce moment-là, il remettra à la Compagnie le montant que celle-ci lui aura avancé.

22. UNIFORMES

22.01 La Compagnie s'engage à fournir, nettoyer et réparer les uniformes et/ou les articles vestimentaires spéciaux. L'employé sera responsable desdits uniformes et/ou desdits articles vestimentaires spéciaux et ceux-ci resteront sur le lieu du travail.

22.02 L'Employeur s'engage à acheter pour chaque nouvel employé, après sa période d'essai, trois (3) ensembles complets (pantalon et chemise) plus un (1) sarrau, un (1) surtout et une (1) paire de souliers. L'Employeur s'engage aussi à acheter une fois par année (au mois de septembre) un ensemble complet (pantalon et chemise) pour chaque employé.

22.03 Lorsqu'un employé quitte le service de la Compagnie, il devra remettre tous les uniformes et/ou articles vestimentaires spéciaux qui lui ont été fournis.

22.04 Le 15 janvier de chaque année, les mécaniciens de machines fixes et leurs aides recevront une paire de gants convenable pour l'ouvrage normal de la chambre des bouilloires.

23. VALIDITE DE LA CONVENTION ET DES ENTENTES

23.01 S'il advenait qu'une ou plusieurs clauses de la présente convention soient ou deviennent nulles en vertu d'une législation fédérale ou provinciale, cette clause sera nulle et non avenue sans affecter la validité des autres clauses.

23.02 Toute entente intervenue entre les parties pendant la durée de la présente convention collective pour être valide doit être consignée par écrit.

24. DIVERS

24.01 a) Les opérateurs mécaniciens de machines fixes couverts par la présente convention collective ne seront pas appelés à faire de la peinture ou à faire du lavage des bâtiments et de l'équipement.

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

24.02 Tous les outils seront fournis par la Compagnie.

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

24.04 La Compagnie continuera de mettre à la disposition des mécaniciens de machines fixes un poêle et un réfrigérateur dans leur local, et ladite Compagnie en défraiera le coût d'achat et les coûts de réparation si nécessaire.

24.05

- 24.05 Il y aura un appareil d'air climatisé dans le local des mécaniciens de machines fixes.
- 24.06 Le salarié appelé à servir de juré ou de témoin ne subira pas de perte de salaire.
- 24.07 En cas de grève de transport, la Compagnie fera des arrangements pour le transport des employés jusqu'à une valeur de cinq dollars (\$5.00) par jour travaillé pour chaque employé concerné (reçu officiel du chauffeur de taxi requis), à être versé à la prochaine paie.
- 24.08 La Compagnie défraiera le coût des changements de licences et des renouvellements des licences des employés.

25. AVIS

25.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressée au Syndicat en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail pourront valablement être envoyés au Syndicat par courrier recommandé au 9670 est, rue Notre-Dame, Montréal, Province de Québec H1L 3P8, et tout avis devant être adressé à la Compagnie, au directeur de l'édifice, au 360 ouest, rue St-Jacques, par courrier recommandé. Toute correspondance sera envoyée au 360 ouest, rue St-Jacques, Montréal, Province de Québec H2Y 1P5.

26. DUREE DE LA CONVENTION

26.01 Cette entente est en vigueur à partir du 1er juillet 1981 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 mars 1984. Une ou l'autre des parties aux présentes qui désire réviser, 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. A défaut d'un tel avis, la présente entente se renouvellera automatiquement pour une période d'un (1) an.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention en la Ville de Montréal, ce 5 mars jour de février 1982.

TRIZEC EQUITIES LIMITED
Etablissement visé:
360 ouest, rue St-Jacques

5 mars *[Signature]*
SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

APPENDICE " A "

HEURES DE TRAVAIL - OPERATEURS

	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
Opérateur	1 1 X X 1 1 X	X X X 2 2 2 2	2 X X 2 2 X X	X X X X 1 1 1
Opérateur	X X 1 1 X X 1	1 1 1 1 X X X	X 2 2 X X 2 2	2 2 2 X X X X
Opérateur	2 X X 2 2 X X	X X X X 1 1 1	1 1 X X 1 1 X	X X X 2 2 2 2
Opérateur	X 2 2 X X 2 2	2 2 2 X X X X	X X 1 1 X X 1	1 1 1 1 X X X

Légende: X Congé

1 7:00 a.m. à 7:00 p.m.

2 7:00 p.m. à 7:00 a.m.

La présente cédule de travail
ne sera pas modifiée pendant
la durée de la convention sans
entente préalable entre les
parties

APPENDICE " B "

HEURES DE TRAVAIL - AIDES

	<u>DLMMJVS</u>	<u>DLMMJVS</u>	<u>DLMMJVS</u>	<u>DLMMJVS</u>
Aide	X 1 1 1 1 1 X	X 2 2 2 2 2 X	X 1 1 1 1 1 X	X 2 2 2 2 2 X
Aide	X 2 2 2 2 2 X	X 1 1 1 1 1 X	X 2 2 2 2 2 X	X 1 1 1 1 1 X

Légende: X Congé
1 7:00 a.m. à 3:00 p.m.
2 10:00 a.m. à 6:00 p.m.

La présente cédule de travail
ne sera pas modifiée pendant
la durée de la convention sans
entente préalable entre les
parties.

APPENDICE "C"

Taux de Salaire

	1 juillet 1981	1 avril 1982	1 avril 1983
Opérateur	\$9.41	\$10.35	\$11.39
Aide (avec certificat) (1)	\$8.22	\$9.04	\$9.95
Aide (sans certificat)	\$7.41	\$8.16	\$8.97

(1) Nonobstant les taux de salaire prévus aux présentes, les deux employés mentionnés ci-dessous bénéficieront des taux de salaire suivants, en autant qu'ils continueront à travailler aux mêmes occupations.

	1 juillet 1981	1 avril 1982	1 avril 1983
Mario Barabé	\$8.59	\$9.20	\$9.95
Albert Fortier	\$8.59	\$9.20	\$9.95

Note

La paie des opérateurs sera répartie également sur cinquante-deux (52) semaines incluant les primes et les bonis.