

'83 AVR 19 11 19

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CERTIFIED PROPERTY MANAGEMENT INC.
établissement visé: 1425 rue de la Montagne, Montréal, P. Q.
ci-après appelé "La Compagnie"

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



1.00 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de maintenir les relations harmonieuses actuelles entre la Compagnie et ses employés, de fournir une façon amicale de régler tout différend qui peut survenir entre eux et de déterminer les conditions de travail que la Compagnie et l'Union doivent observer.

Pendant la durée de la présente convention, il ne doit y avoir aucune cessation de travail à cause de grève ou de contre-grève (lock-out).

2.00 CHAMP D'APPLICATION

2.01 La présente convention couvre tous les employés de la Compagnie comme il est établi aux présentes. Le mot "employés" signifie les mécaniciens et leurs aides qui travaillent pour la Compagnie à l'adresse ci-dessus.

3.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 Pour la durée de la présente convention, la Compagnie reconnaît l'Union qui a été accréditée par la Commission des relations du Travail du Québec comme le seul agent négociateur pour tous ses employés, tel qu'il est établi à l'Article 2, dans les négociations collectives se rapportant aux salaires, heures de travail et autres conditions de travail.

4.00 SECURITE SYNDICALE

4.01 Tous les salariés visés par la présente convention sont tenus de devenir membres du Syndicat et la Compagnie prélèvera la cotisation syndicale régulière mensuelle sur leur salaire.

4.00 SECURITE SYNDICALE - (suite)

4.02 Les nouveaux salariés sont tenus obligatoirement de devenir membres du Syndicat après 30 jours de service à la Compagnie et celle-ci prélèvera la cotisation syndicale régulière sur leur salaire.

4.03 La Compagnie sera responsable de la déduction mensuelle des cotisations syndicales (2 heures par mois, par homme à leur taux régulier) de la paie de chaque employé couvert par la présente convention collective. Elle remettra ces sommes avec une liste de tous les employés pour lesquels une déduction a été faite, au siège social du Syndicat, à Montréal, Québec, avant le 15 du mois suivant.

4.04 La Compagnie n'est pas tenue de renvoyer un salarié que le Syndicat a exclu ou dont il a refusé l'adhésion. Toutefois, la Compagnie est tenue de renvoyer tout salarié qui refuse, après 30 jours de service d'adhérer au Syndicat.

4.05 Le Syndicat décharge la Compagnie de toute responsabilité relative à l'application du présent article et il s'engage à l'indemniser, s'il y a lieu.

4.06 Sera présent à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de la Compagnie ou ses représentants un délégué de l'atelier ou son remplaçant qui travaille pour la Compagnie à l'adresse ci-dessus.

4.07 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.

4.08 Le paragraphe 4.07 ci-dessus s'applique aussi lorsque le délégué doit assister aux rencontres pour cause de grief.

5.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

A) L'employeur et l'Union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi rapidement que possible. Tous les griefs non réglés à la première étape sont soumis par écrit par chaque partie aux présentes.

B) Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union à l'égard des griefs sont finales et lient l'Employeur et les employés.

- C) Si un employé se croit lésé ou traité injustement par suite de l'application des dispositions de l'un des articles de la convention, il peut présenter un grief selon la procédure suivante:

1ère étape

L'employé seul ou accompagné du représentant d'atelier soumet le grief à son contremaître. Ledit grief doit être présenté dans les dix (10) jours ouvrables de son occurrence ou des faits qui y ont donné lieu. Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa présentation par les parties alors:

2ième étape

L'employé accompagné du représentant de l'Union soumet le grief au surintendant de l'édifice. Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa présentation par les parties alors:

3ième étape

L'employé accompagné du représentant de l'Union soumet le grief au gérant du personnel de l'Employeur. Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa présentation par les parties, le grief est soumis à la procédure d'arbitrage conformément au Code du Travail de la Province de Québec.

- D) L'employé perd son droit de présenter un grief en vertu du présent article si ledit grief n'est pas présenté à la première étape dans un délai de dix (10) jours ouvrables de son occurrence.
- E) Le congédiement d'un employé durant sa période d'essai n'est pas sujet à la procédure de griefs.

DROITS DE LA GERANCE

La gérance de l'édifice et la direction du personnel, ont le droit d'embaucher, promouvoir, rétrograder, transférer, suspendre ou congédier pour cause et le droit de relever un employé de ses fonctions dû à un manque de travail ou autres motifs légitimes sont des droits dévolus à la Compagnie exclusivement.

7.00

ANCIENNETE

- a) L'ancienneté prend effet seulement après que l'employé a travaillé un total de quarante-cinq (45) jours de calendrier.
- b) Lorsqu'il s'agit de compression, de rétablissement et de promotion de personnel, l'ancienneté sera le statut relatif des salariés en ce qui a trait à leur service accumulé avec la Compagnie dans l'unité de négociation, à condition que l'employé, de l'avis de la gérance après avoir consulté le délégué, soit compétent pour occuper le poste.
- c) Un employé perd ses droits d'ancienneté et son statut d'employé à la Compagnie si, à toutes fins pratiques, il quitte le travail volontairement ou est congédié pour cause.
- d) La Compagnie s'engage à afficher la liste d'ancienneté des employés et d'en fournir une copie à l'Union.
- e) La Compagnie s'engage à réviser la liste d'ancienneté à tous les six (6) mois et à corriger toute erreur qui s'y trouverait.

8.00

SECURITE ET SANTE

La Compagnie continue de prendre toutes mesures raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés pendant les heures de travail. La Compagnie fournit les dispositifs et autre matériel de sécurité dont elle exige le port, ou qui, après discussion avec l'Union, elle estime nécessaire pour la protection, la sécurité, et la santé des employés.

9.00

HEURES DE TRAVAIL

- A) La semaine normale de travail comporte un maximum de quarante (40) heures. (Voir annexe "B").
- B) 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.

10.00

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- A) Un employé est payé au taux majoré d'une fois et trois quart (1-3/4) de son salaire de base pour toutes les heures travaillées, à la demande de l'Employeur, en surplus des heures normales quotidiennes, et au taux double (2) pour le travail dépassant douze (12) heures par jour.

- B) Lorsqu'un mécanicien de machines fixes travaille plus d'un (1) quart dans une période de vingt-quatre (24) heures dans l'unique but de compléter sa semaine de travail de quarante (40) heures, il est payé au taux régulier.
- C) Les employés, qui doivent travailler le premier jour de leur congé, sont payés au taux majoré de une fois et trois quart (1-3/4). Ceux qui doivent travailler le deuxième jour de congé sont payés au taux double (2).
- D) Les heures supplémentaires sont payées toutes les deux semaines.
- E) Il n'y a pas de salaire pyramidal pour les même heures travaillées.
- F) Les primes de nuit ne font pas partie du salaire de base, ne sont pas comprises dans le calcul des gratifications de vacances, ou des contributions aux régimes d'avantages sociaux, ni ne font l'objet de majoration pour heures supplémentaires.
- G) Les employés, qui travaillent sur deux (2) équipes consécutives reçoivent la prime de nuit pour les heures de travail à chaque quart.
- H) Un employé rappelé au travail après avoir complété son quart de travail sera payé en temps supplémentaire au taux de temps et trois quart (1-3/4) pour le temps qu'il aura travaillé en rappel et sera ainsi payé pour un minimum de quatre (4) heures.
- I) Si un employé doit travailler au moins trois (3) heures, la Compagnie devra lui payer un repas dont le coût n'excèdera pas six (\$6.00) dollars pour le premier trois (3) heures de surtemps et de même pour chaque trois (3) heures additionnelles. Ce montant sera payé sur le prochain chèque régulier de l'employé.
- J) Lorsque l'un des jours de fête précité tombe un jour de congé régulier de l'employé, ledit employé reçoit au lieu de ce jour de fête, une journée de huit (8) heures de salaire à son taux horaire régulier.

11.00

JOURS FERIES

Les employés à qui on ne demande pas de travailler et qui ne travaillent pas les jours fériés suivants:

Le Jour de l'An
Le Vendredi Saint
La Fête de la Reine
La Saint Jean-Baptiste
Le 1er juillet
La fête du Travail
L'Action de Grâce
Noël
Le 26 décembre
Deux (2) congés mobiles.

- A) Reçoivent leur taux normal de salaire. Les employés qui travaillent un jour férié ci-dessus, reçoivent en plus de leur taux normal de salaire, temps double (2) pour toutes les heures travaillées.

L'employé doit aviser l'Employeur quinze (15) jours civils avant la date où il compte prendre congé.

- B) Pour se prévaloir de la clause qui précède, les employés doivent se présenter au travail les jours ouvrables qui précèdent et suivent le congé.
- C) Les employés à qui on demande de travailler et qui ne travaillent pas, n'ont pas droit à un salaire pour le jour férié comme il est stipulé ci-dessus.
- D) Quel que soit l'horaire de travail de chacun des employés, si un jour férié tombe un dimanche, un jour de congé hebdomadaire ou un jour non-ouvrable, le congé est reporté au premier jour ouvrable qui, selon l'horaire particulier à chaque employé, précède ou suit la date du congé.

12.00

BENEFICES SOCIAUX

Effectif le 1er janvier 1983, la Compagnie contribuera deux (\$2.00) dollars, et à partir du 1er janvier 1984, deux dollars et vingt-cinq cents (\$2.25) par employé par jour (minimum de trente (30) jours par mois), et déduira à la source à chaque employé la somme de quatorze dollars (\$14.00) par mois et devra verser lesdits montants à un régime social désigné par le Syndicat une fois par mois. Ce régime devra inclure une assurance médicale et une assurance vie.

CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE


A) Tous les employés régis par la présente convention, qui doivent s'absenter à cause de maladie ou d'un accident non attribuable à l'occupation, reçoivent leur salaire régulier aux conditions suivantes:

1. L'employé qui a complété une (1) année de service est rémunéré en cas d'absence jusqu'à concurrence du nombre de jours accumulés à son crédit.

2. Pour avoir droit à une telle rémunération, l'employé doit avertir l'Employeur dès le premier jour de sa maladie. Après trois (3) jours de maladie, l'employé peut avoir à produire un certificat médical attestant de sa maladie.

3. Pour chaque mois de service, l'employé régulier a droit à un crédit d'une journée (1) de congé de maladie (équivalent à douze (12) jours par année de congé de maladie) payable le 15 décembre de chaque année.

Les jours qui n'auront pas été utilisés seront payés à cette date.

 4. ~~La Compagnie gardera en réserve quinze (15) jours d'absence-maladie accumulés par employé avant le 1er janvier 1983, ses journées de maladie seront payables au départ de l'employé au taux de salaire en vigueur.~~

5. Les jours d'absence-maladie de l'employé sont inscrits chaque mois à son dossier.

14.

CONGES SPECIAUX

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) FUNERAILLES

Conjoint, enfant.....5 jours
 Père, mère, soeur, frère.....4 jours
 Beau-père, belle-mère, beau-frère,
 belle-soeur.....2 jours

14.00

CONGES SPECIAUX - (suite)

B) NAISSANCE DE L'ENFANT OU BAPTEME.....1 jour

C) MARIAGE

de l'employé ou de ses enfants.....1 jour

Si un ou l'autre des évènements ci-haut mentionnés survient à une distance de deux cent (200) 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.

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

15.00

VACANCES ANNUELLES PAYEES

A) Des vacances annuelles, payées au taux de salaire alors en vigueur sont accordées aux employés comme un droit acquis.

B) Une période de douze (12) mois commençant le 1er mai de l'année précédente et se terminant le 30 avril de l'année en cours sert de base pour calculer le quantum et la rémunération des vacances annuelles.

C) Les employés, qui ont travaillé six (6) mois mais moins d'un (1) an, ont droit à une (1) jour de congé payé par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

D) Les employés, qui ont complété un (1) an de service au 30 avril ont droit à dix (10) jours ouvrables de congés payés.

E) A compter de l'année civile durant laquelle un employé atteint quatre (4) ans de service reconnu, l'employé a droit à quinze (15) jours ouvrables de congés payés.

F) A compter de l'année civile dans laquelle un employé atteint dix (10) ans de service reconnu, l'employé a droit à vingt (20) jours ouvrables de congés payés.

G) A compter de l'année civile dans laquelle un employé atteint vingt (20) ans de service reconnu, l'employé a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congés payés.

15.00

VACANCES ANNUELLES PAYEES - (suite)

- H) A compter de l'année civile dans laquelle un employé atteint vingt-cinq (25) ans de service reconnu, l'employé a droit à trente (30) jours ouvrables de congés payés.
- I) Les congés annuels sont payés à l'employé deux (2) jours avant son départ, à moins qu'il en soit convenu autrement.
- J) Tout jour férié ou congé proclamé, tombant dans la période de congés annuels, est porté au compte de l'employé. Un tel congé peut s'ajouter à la période de congés annuels si l'employé le demande ou un jour peut être payé en supplément au lieu dudit congé, ou par entente mutuelle le congé pris à une autre date.
- K) Si un employé quitte son emploi, l'Employeur lui paie en entier tous les congés annuels mérités selon les alinéas C, D, E, F, G, H, selon le cas. Les congés sont calculés au prorata des heures régulières travaillées depuis le 1er mai qui précède ses dernières vacances.
- L) Les vacances seront prises de façon à éviter que plus qu'un employé soit absent en même temps.
- M) La préférence pour les vacances doit être accordée aux employés suivant leur ancienneté dans l'unité de négociation. Le premier sur la liste a quinze (15) jours pour choisir sa période de vacances après quoi la préférence va au deuxième avec le même délai et ainsi de suite.
- N) L'horaire des vacances doit être affiché le premier mai de chaque année.

16.00

FONCTION JUDICIAIRE

Un employé qui est absent de son travail pour remplir des fonctions judiciaires recevra son salaire horaire habituel pour les heures qu'il aurait dû normalement travailler durant cette absence, moins l'indemnité reçue pour l'exécution de ces fonctions.

17.00

SALAIRES

- A) L'employeur paiera par chèque, à toutes les deux semaines, les employés rémunérés à l'heure.

17.00 SALAIRES - (suite)

- B) S'il y a erreur dans la paye régulière d'un employé, l'employeur effectuera la correction dans les soixante-douze (72) heures après en avoir été avisé. Nonobstant ce qui précède, toute erreur dans le calcul du temps supplémentaire sera corrigé le plus tôt possible.

18.00 MUTATION TEMPORAIRE

- A) 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.
- B) 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.
- C) 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.

19.00 CLASSIFICATION

Les classifications des employés qui apparaissent à l'Annexe "A" demeureront en vigueur pendant la durée de la présente convention.

20.00 DIVERS

- a) Tous les outils seront fournis par la Compagnie.
- b) Tous les employés de l'unité de négociation auront leur propre casier.
- c) La Compagnie fournira aux mécaniciens de machines fixes un poêle et un réfrigérateur dans leur local, et ladite compagnie défraiera le coût d'achat et les coûts de réparation si nécessaire.
- d) Il y aura un appareil de ventilation dans le local des mécaniciens de machines fixes.
- e) La Compagnie défraiera le coût des changements de licences et des renouvellements des licences des employés.

21.00

AVIS

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 rue Notre Dame est, Montréal, Québec, H1L 3P8, et tout avis devant être adressé à la Compagnie pourra valablement être envoyé par courrier recommandé au 1367 Greene, Montréal, Québec. Toute correspondance sera envoyée au 1367 Greene, Montréal, Québec et une copie de ladite correspondance sera aussi postée au 1425 de la Montagne, Montréal, Québec.

22.00

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- a) 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 de Travail, et ceci pour un maximum de quatre (4) semaines.
- b) 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.

23.00

TAUX DE SALAIRES

- A) Les taux de salaires qui apparaissent à l'annexe "A" font partie intégrante de la présente convention collective.
- B) Une prime de soir doit être payée aux mécaniciens de machines fixes qui travaillent sur l'équipe de soir, de \$0.34 à partir du 1er janvier 1983, et de \$0.36 à partir du 1er janvier 1984.
- C) Les bénéfices rétroactifs s'appliquent seulement aux employés au service de la Compagnie à la date de la signature de la présente convention.

DUREE DE LA CONVENTION

Cette entente est en vigueur à partir du 1er janvier 1983 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984, 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-ving-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 à Montréal, ce 8 jour de *avril* 1983.

CERTIFIED PROPERTY MANAGEMENT INC.

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

J. M. Long

Raymond Vézina

G. Gauthier

Robert M. Maxwell

Richard P. Gagnon

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION

<u>Mécaniciens de machines fixes</u>	<u>Taux horaires</u>	
	<u>01/01/83</u>	<u>01/01/84</u>
4e classe D Réfrigération:	\$ 8.32	\$ 8.74
• 5e classe D Réfrigération:	\$ 8.08	\$ 8.48

RETROACTIVITE

La rétroactivité s'appliquera sur toutes les clauses monétaires à partir du 1er janvier 1983.