



INTERVENUE

ENTRE

**GESTION 500 PLACE D'ARMES INC.
500, Place d'Armes, Montréal, Québec H2Y 2W2**

ET

**SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 1976
2360, avenue de LaSalle, Montréal, Québec, H1V 2L1**

Ci-après appelé « le Syndicat| »

En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 3	DÉFINITIONS	3
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE	4
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGES	5
ARTICLE 7	GRIEFS ET LOCK-OUT	7
ARTICLE 8	HEURES DE TRAVAIL	7
ARTICLE 9	CONDITIONS RELATIVES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES	8
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 11	PROMOTIONS ET GARANTIE D'EMPLOI	10
ARTICLE 12	MUTATION TEMPORAIRE	11
ARTICLE 13	CLASSIFICATION ET FONCTION DES EMPLOYÉS	12
ARTICLE 14	SALAIRE ET PRIMES	12
ARTICLE 15	VACANCES PAYÉES	12
ARTICLE 16	JOURS DE FÊTE PAYÉS	13
ARTICLE 17	CONGÉS SPÉCIAUX	15
ARTICLE 18	PLAN DE BIEN-ÊTRE ET ASSURANCE-VIE	16
ARTICLE 19	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE	16
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ	17
ARTICLE 21	ACCIDENTS DE TRAVAIL	17
ARTICLE 22	UNIFORMES	18
ARTICLE 23	VALIDITÉ DE LA CONVENTION ET DES ENTENTES	18
ARTICLE 24	DIVERS	18
ARTICLE 25	AVIS	20
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION	20
ANNEXE « A »	TAUX DE SALAIRES	21
ANNEXE « B »	22

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir un climat de bonnes relations entre le Gestion 500 Place d'Armes inc. et le Syndicat dans les conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés et l'opération rationnelle des complexes, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur par tous les salariés visés par le certificat & accréditation émis par le Service du droit d'association du Ministère du Travail de la province de Québec.
- 2.02 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent, sous aucun prétexte, travailler à une occupation comprise dans l'unité de négociation, sauf pour des fins de formation, d'expérimentation, dans des cas d'urgence ou lorsque les salariés réguliers ne sont pas disponibles.
- 2.03 L'employeur n'accorde aucun contrat à forfait ou sous-contrat pour du travail normalement exécuté ou qui pourrait être exécuté par un salarié de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

- 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 la période d'essai en conformité avec les articles 3.01, 5.00 et 10.02.
- 3.03 Un employé est considéré comme étant temporaire quand il est embauché pour remplacer un employé à cause de maladie, accident, vacances ou autre motifs. Le Syndicat est avisé à l'occasion d'une telle embauche.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 A) Sujet aux dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur 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 l'effectif de la Compagnie conformément aux lois établies ainsi qu'aux dispositions de la convention collective. 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 tes édifices et l'Employeur affiche lesdits règles et règlements pour guider la conduite des individus dans l'édifice.
- 4.03 A) Le supérieur immédiat peut suspendre ou congédier un employé et lorsqu'il le fait, il doit aviser l'employé concerné en lui donnant un avis par écrit qui doit contenir la raison pour laquelle ces mesures ont été prises.
- B) Sur demande, l'employé, conjointement avec un délégué d'atelier accuse réception par écrit de tout avis disciplinaire ou de tout avertissement, mais la signature de l'employé ne comporte en aucune façon une acceptation de la validité de la mesure disciplinaire ou avertissement.
- 4.04 A) Les avis et mesures disciplinaires se rapportant à un employé sont notés dans son dossier à l'exception des infractions mineures qui sont 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 n'est plus considérée comme infraction mineure.
- B) Sur demande, un employé peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.
- 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 représentant du Syndicat, s'ils sont aussi au travail, et l'Employeur met à leur disposition un endroit où ils peuvent discuter librement.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Comme condition d'emploi, tout nouvel employé, après avoir terminé sa période d'essai, devient membre du Syndicat.
- 5.02 Comme condition d'emploi, tout employé paie sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son engagement.
- 5.03 L'Employeur 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, est remise au Syndicat à son siège social, au bureau de Montréal, Québec avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant.
- 5.04 L'Employé accepte de retenir les cotisations syndicales directement sur la paie des employés de l'unité telles qu'établies par le Syndicat et de remettre ces sommes au Syndicat accompagné d'une liste nominative des employés. Les montants des cotisations syndicales sont inscrits sur les T-4 et relevé I des employés

-
- 5.05 Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre lui par suite de l'exécution des dispositions de cet article.
- 5.06 L'Employeur consent à ce que le Syndicat affiche sur le tableau d'affichage fourni par l'Employeur les avis relatifs aux élections, assemblées, et autres activités syndicales. Les tableaux sont situés à côté des horloges poinçon et sont à l'usage du groupe des mécaniciens de machines fixes.
- 5.07 Sur préavis raisonnable, l'Employeur permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité du Syndicat.
- 5.08 A) Est présent à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de l'Employeur ou ses représentants, un (1) délégué d'atelier.
- B) Les délégués ne perdent pas de salaire lorsqu'ils sont cédulés pour travailler et qu'ils doivent assister aux négociations dans une journée donnée, nonobstant la cédule de travail pour ladite journée.
- C) Un maximum total de deux (2) jours ouvrables par année, par délégué, sans perte de traitement, est accordé par l'Employeur pour fins d'activités syndicales extérieures. Ces activités doivent être reliées à la formation et à l'information sans d'aucune façon être directement reliées à la négociation de la convention collective. (Le Syndicat fait parvenir, par écrit, les activités qui se dérouleront lors des rencontres).
- 5.9 Lorsqu'un poste couvert par la présente convention collective devient vacant et que l'Employeur désire combler, l'Employeur informe le délégué syndical concerné.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGES

- 6.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le but de la procédure des griefs est de régler le plus rapidement possible toute mésentente 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, peut rencontrer son supérieur immédiat afin de discuter de son grief. Les parties font leur possible pour encourager les employés à procéder d'abord par cette étape.
- 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 ou non de son délégué du Syndicat doit soumettre son grief par écrit signé par lui-même, à son supérieur immédiat dans un délai de quinze (15) jours du fait y donnant lieu: le supérieur immédiat doit donner sa décision par écrit dans les cinq (5) 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 de cinq (5) jours ouvrables suivant son retour de son travail, en autant que son absence pour les raisons déjà mentionnées ne soit pas plus de soixante (60) jours

ouvrables. Le délégué, ayant une autorisation écrite de cet employé peut soumettre le grief au nom de l'employé.

DEUXIÈME ÉTAPE

À défaut d'une entente ou de réponse de la part de l'Employeur, le grief écrit et signé est soumis par l'employé intéressé, accompagné de son délégué du Syndicat, au directeur de la Gestion des immeubles et/ou à son mandataire dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse ou l'expiration du délai de réponse du supérieur immédiat. Le directeur de la Gestion des immeubles et/ou son mandataire rencontre dans les sept (7) jours ouvrables, après que le grief lui a été référé, le représentant attitré du Syndicat ainsi que le délégué d'atelier. Le directeur de la Gestion des immeubles donne sa décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables après que le grief est référé à la deuxième étape ou, si applicable, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de ladite réunion.

- 6.04 S'il est allégué qu'un employé a été suspendu ou congédié pour une cause injuste, le grief doit être présenté à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les (5) jours ouvrables de la suspension ou du congédiement est remis à remployé en présence d'un délégué syndicale.
- 6.05 Tout grief de groupe doit être présenté par écrit par un délégué du Syndicat à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs dans un délai de dix (10) jours 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. Le grief de groupe doit être signé par chacun des employés concernés.
- 6.06 Tout grief de politique doit être présenté par écrit par le représentant attitré du Syndicat ou par l'Employeur à la deuxième étape de la procédure de grief 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 politique signifient toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective qui affecte les employés dans toutes les classifications.
- 6.07 A) Si un grief n'est pas réglé après avoir passé par les deux (2) étapes prévues aux clauses précitées, l'une ou l'autre des parties peut, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision ou l'expiration du délai de réponse 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 dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont payés par la partie qui est trouvée en défaut par l'arbitre à qui a été confié le règlement du différend ou si l'arbitre rend, en rapport avec un grief donné, une sentence selon laquelle ni l'une ou l'autre partie n'est dans son droit, l'arbitre doit également diviser la somme totales des dépenses, honoraires, et frais entre les deux parties en deux parts proportionnées à la part de responsabilités de chacune des deux parties dans les événements qui ont donné lieu au grief.

-
- C) Tout arbitre nommé en vertu de cet article doit se conformer aux dispositions de cette convention et n'a 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 est finale et lie tous les employés, le Syndicat et l'Employeur.
- 6.08 Tous les délais énoncés dans l'article précité peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.
- 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 poursuit automatiquement à l'étape suivante.
- 6.10 Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure ci-haut décrite, pour régler tout grief, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de l'Employeur, du Syndicat et de ou des employés concernés. De telles ententes écrites et signées lient les deux (2) parties et les employés régis par la présente convention.
- 6.11 Par entente mutuelle écrite et sans changer la procédure de griefs ou les délais y ayant trait, l'une ou l'autre des parties peut demander de discuter du grief avec l'autre partie et chaque partie peut être accompagnée tel que prévu aux étapes.
- 6.12 Étant donné que la présente convention pourvoit aux règlements ordonnés des griefs, il n'y a pas, pendant la durée de la convention, de ralentissement ou d'arrêt de travail, de jour d'étude ou d'obstacles à la production. Si un ou plusieurs employé(s) a ou ont recours à de tels moyens, l'Employeur a le droit de congédier et de remplacer ce ou ces employés.
- 6.13 Pour les fins de cet article, "jour ouvrable" signifie: du lundi au vendredi inclusivement excluant les jours de fêtes statutaires telles que prévues à la convention ainsi que la journée de la présentation du grief ainsi que la période débutant le 20 décembre et se terminant le 5 janvier inclusivement.

ARTICLE 7 GRIEFS ET LOCK-OUT

- 7.01 Pour la durée de cette convention, l'employeur s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out illégal de ses employés et si l'Employeur décrète un lock-out illégal, les sommes de salaires ainsi perdues par les employés leur sont 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'autorise, n'encourage ou ne suscite pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prend tous les moyens raisonnables pour les empêcher et/ou les arrêter.
- 7.03 L'Employeur a le droit de congédier tout employé participant, encourageant ou suscitant de tels actes illégaux, après avoir avisé le Syndicat.

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 Les heures de travail, pour chacune des unités, sont celle prévues dans l'annexe "B".

ARTICLE 9 CONDITIONS RELATIVES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 9.01 Le paiement du temps supplémentaire est effectué sur une base hebdomadaire.
- 9.02 Travail supplémentaire en sus des heures régulières
- A) Tout salarié qui effectue du travail supplémentaire à la demande de l'Employeur, en sus de son horaire journalier normal, est rémunéré à taux et demi durant les quatre (4) premières heures de ce travail supplémentaire et à taux double pour les heures supplémentaires subséquentes.
- B) Cependant, si l'employé continue de travailler jusqu'au début de son quart régulier suivant et qu'il travaille effectivement durant ce quart, il reçoit son taux de paie régulier pour les heures travaillées durant ledit quart régulier.
- 9.03 Travail supplémentaire lors d'un jour de congé
- Tout salarié qui effectue du travail supplémentaire à la demande de l'Employeur lors de ses journées de congés hebdomadaires est rémunéré à taux double.
- 9.04 A) Le temps supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible sur chaque équipe, parmi les employés qui effectuent normalement le travail. En conséquence, une rotation est établie par le supérieur immédiat pour exécuter ce dit temps supplémentaire. Les heures offertes et refusées sont comptabilisées pour fins d'équité.
- B) L'Employeur n'oblige aucun employé à faire du temps supplémentaire s'il ne peut pas travailler pour une raison personnelle, sauf pour les salariés en disponibilité.
- 9.05 On alloue une demi-heure (1/2) payée pour les repas au salarié qui travaille plus de deux (2) heures supplémentaires après une journée de travail régulière. Un employé n'ayant pas été prévenu avant le début de son quart de travail qu'il est requis d'effectuer ledit travail supplémentaire reçoit une allocation de pas plus de quinze dollars 15.00 \$, qui sera payable sur présentation d'une pièce justificative.
- 9.06 Il est alloué une pause-café de quinze (15) minutes pour chaque période de trois (3) heures de travail supplémentaire.
- 9.07 A) Tout employé ayant quitté les lieux du travail et étant rappelé au travail après avoir complété sa journée de travail reçoit un crédit d'une (1) heure de paie à son taux régulier dès qu'il se rapporte au travail. Ledit employé est payé en temps supplémentaire, tel que stipulé à l'article 9.02 A), et est ainsi payé pour un maximum de quatre (4) heures.
- B) Tout salarié rappelé dans les trois (3) heures précédant son quart normal de travail n'est pas sujet à l'application de l'article 9.07. Cependant, il est payé au taux supplémentaire à l'intérieur de ces trois (3) heures, à compter du moment de l'appel.
- C) Les heures de travail effectuées au cours d'une même journée, suite à l'application de l'article 9.07 B), sont cumulées aux fins du calcul du temps supplémentaire.

-
- 9.08 Les employés requis de porter l'appareil de communication à leur semaine de mise en disponibilité recevront une compensation monétaire équivalente à 4 heures de leur taux horaire par semaine sur appel.
- 9.09 Un chef maintenance et un technicien mécanique à la maintenance seront pourvus d'un cellulaire payé par la compagnie.
- 9.10 Il y aura en permanence trois places de stationnement pour les véhicules des mécaniciens et des préposés à la maintenance.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté est le statut relatif d'un employé en ce qui a trait à son service accumulé avec l'Employeur à l'intérieur de son unité de négociation respective.
- 10.02 A) Les nouveaux employés 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 l'Employeur.
- B) Durant ladite période de soixante (60) jours, ces employés ont droit à toutes les dispositions de la convention collective sauf celles traitant de l'ancienneté et de la procédure de règlement de grief et l'arbitrage.
- C) Lorsque la période d'essai mentionnée ci-dessus 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, l'Employeur prépare une liste de tous les employés régis par la présente convention, liste qui indique les noms des salariés, leur adresse et leur ancienneté avec l'Employeur et leur ancienneté départementale dans leur unité de négociation respective, telle que décrite à l'article 2.01,
- B) Une copie de cette liste est remise au Syndicat.
- C) Si un employé est transféré d'une unité de négociation à une autre de propriété administrée par Alfid, il conserve son ancienneté seulement pour les calculs de ses vacances, aux fins de la remise monétaire pour lesdites vacances.

10.04 Perte d'ancienneté

Un employé perd complètement son ancienneté et les droits lui y sont rattachés lorsque :

- a) il quitte son emploi
- b) il est démis de ses fonctions pour causes et non réinstallé.
- c) il est absent pour cause de maladie de plus de 24 mois.
- d) il est promu à un emploi non assujéti à la convention collective et qu'il déclare, après soixante (60) jours ouvrables à l'essai dans ce travail, dans un écrit dont l'Employeur

remet copie au Syndicat, accepter cette promotion: il est réintégré dans l'unité de négociation sans perte d'ancienneté et sans perte de ses droits.

- e) il est mis à pied pour une période de douze (12) mois.
- f) lorsque ayant été mis pied, il néglige de se rapporter au représentant de l'Employeur dans les quarante-huit (48) heures de la réception d'une lettre recommandée ou télégramme posté à sa dernière adresse connue.
- g) lorsqu'il s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en avoir obtenu la permission de son Employeur par écrit.

ARTICLE 11 PROMOTIONS ET GARANTIE D'EMPLOI

- 11.01 A) Dans le cas de promotion à l'intérieur d'une unité de négociation, l'Employeur doit effectuer un affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables avant de remplir tout poste vacant que l'Employeur décide de combler ou tout poste nouvellement créé. L'Employeur indique sur cet affichage le nom du poste, le taux de salaire et les qualifications requises.
- B) Dans le cas d'un employé en vacances, le délégué d'atelier a le droit de poser la candidature de cet employé à condition que le délégué ait expressément été mandaté à cette fin avant le départ de l'employé.
- C) S'il y a entente entre le représentant (délégué d'atelier) et l'Employeur, l'affichage peut être évité.
- 11.02 Seuls les employés de l'unité où il y a ouverture de poste et qui se portent candidats dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage seront considérés, et une liste de postulants sera remise au Syndicat. Si aucun candidat de l'unité ne pose sa candidature, la priorité est alors accordée aux salariés des autres unités par ancienneté générale.
- 11.03 L'Employeur doit faire son choix dans les sept (7) jours ouvrables suivant la fin de la période de l'affichage, mais se réserve le droit d'annuler son choix si les résultats de l'examen médical, provenant d'une clinique spécialisée dans le domaine du travail, ne sont pas satisfaisants et fait connaître sa décision sur le tableau d'affichage, tenant compte de l'ancienneté, les qualifications, les habilités et la condition physique.
- 11.04 A) Il y a une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour chaque employé promu à une position supérieure. Après quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, la position devient permanente.
- B) Si avant la période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, L'Employeur n'est pas satisfait du service de l'employé promu, il est réintégré dans sa position antérieure.
- 11.05 A) La période d'entraînement lors d'une promotion est à la discrétion de l'Employeur qui la fixe en fonction du besoin de l'employé.
- B) Lors de l'embauchage d'un nouvel employé, la période d'entraînement est d'un maximum de dix (10) jours ouvrables.

11.06 A) La compagnie garantit aux salariés inscrits sur la liste en annexe B, la sécurité d'emploi pour quarante (40) heures de travail par semaine ou l'équivalent, selon le type d'emploi.

Cependant, les parties conviennent que cette garantie d'emploi est variable en fonction des besoins déterminés, par rapport aux locataires, des espaces occupés et de leurs besoins. Dans le cas de grief, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

L'Employeur peut réduire ou établir le nombre de postes en fonction de la fluctuation des besoins après avis de trente (30) jours au Syndicat. Toute mise à pied est effectuée en tenant compte de l'ancienneté de chaque classification selon la procédure suivante:

- 1- Les salariés ayant le moins d'ancienneté dans l'unité, dans chaque classification, tâche ou fonction seront les premiers mis à pied; l'ancienneté de compagnie sera considérée.
- 2- Par la suite, le salarié de l'unité mis à pied dans une fonction, occupation ou classification, pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans son unité, à condition qu'il possède les qualifications requises de la fonction, de l'occupation ou de la classification.
- 3- Le salarié qui déplace un autre lors d'une mise à pied, recevra le taux horaire prévu pour la classification.

B) Dans l'éventualité de changements technologiques ou d'une classification du plan par le ministère du Travail, l'Employeur peut malgré l'article 11.06 A);

- 1- Si l'employé accepte, l'employeur peut le transférer dans un de ses édifices à Montréal, et dans la même classification et ceci, sans perte de salaire et bénéfices.
- 2- Réaffecter tout employé d'une classification prévue à l'article 13.01 à d'autres fonctions couvertes par la convention, en autant qu'il possède les connaissances et les aptitudes pour accomplir ces nouvelles fonctions.
- 3- Si par changements de poste ou de classifications ceci affecte la cédule des heures de travail, seules ces cédules doivent être négociées et signées avant que ces modifications ne soient appliquées. S'il y a mésentente à ce sujet, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas à un arbitre sans passer par les étapes prévues à l'article 6.

ARTICLE 12 MUTATION TEMPORAIRE

12.01 Un employé muté temporairement à un poste ou pour lequel le taux de salaire est plus élevé que celui de son poste régulier pendant une période d'une (1) heure ou plus, est payé au taux de salaire le plus élevé pour une telle période.

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

ARTICLE 13 CLASSIFICATION ET FONCTION DES EMPLOYÉS

13.01 Les classifications et fonctions des employés de l'unité sont celles apparaissant à l'annexe B.

ARTICLE 14 SALAIRE ET PRIMES

14.01 Les taux de salaire qui apparaissent à l'annexe "A" d'annexe font partie intégrante de la présente convention collective.

14.02 Calcul des primes

Toute prime est ajoutée au taux horaire de base. Lors de temps supplémentaire, il n'y a pas de prime applicable

14.03 Toute prime d'un dollar et soixante cents (1.60\$), avec un minimum d'une (1) heure, sera versée à un salarié lorsqu'il est appelé à travailler plus de vingt (20) pieds au-dessus du sol ou sur le toit de l'édifice ou sur des machines à laver les vitres ou pour remplacement des vitres au-dessus du premier plancher.

ARTICLE 15 VACANCES PAYÉES

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

15.02 Les employés qui comptent un (1) an de service ou plus le premier mai de l'année en cours ont droit à dix (10) jours ouvrables de vacances payés, au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné (salaire brut).

15.03 Les employés qui comptent trois (3) ans de service ou plus le premier mai de l'année en cours ont droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés, au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné (salaire brut).

15.04 Les employés qui comptent neuf (9) ans de service ou plus le premier mai de l'année en cours ont droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés, au taux de huit pour cent (8%) de salaire gagné (salaire brut). Cependant, ils n'ont pas le droit de prendre plus de trois (3) semaines consécutives.

15.05 Les employés qui comptent vingt et un ans (21) ans de service ou plus le premier mai de l'année en cours ont droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés, au taux de dix pour cent (10%) de salaire gagné (salaire brut). Cependant, ils n'ont pas le droit de prendre plus de trois (3) semaines consécutives.

Les employés qui comptent quarante-deux ans (42) ans de service ou plus le premier

mai de l'année en cours ont droit à trente (30) jours ouvrables de vacances payés, au taux de douze pour cent (12%) de salaire gagné (salaire brut). Cependant, ils n'ont pas le droit de prendre plus de trois (3) semaines consécutives.

A) Pour fins de calcul de la paie de vacances, ce sera le pourcentage applicable pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

B) L'employeur convient de combler la différence entre l'indemnité de vacances à laquelle l'employé a droit et l'indemnité qu'il aurait reçue s'il avait été absent durant l'année de référence, pour cause de maladie, accident ou accident de travail.

15.06 La paie de vacances est versée à l'employé une (1) semaine avant son départ en vacances à moins d'entente mutuelle du contraire.

15.07 Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un employé lui est 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.

15.08 L'Employeur affiche la liste pour les choix de vacances des salariés le 15 mars et le 15 août de chaque année en apposant sur le tableau la liste des salariés et des vacances auxquelles ils ont droit. Les employés doivent au plus tard le 15 avril de l'année en cours afficher leur période de vacances pour la période du 1er mai au 1er octobre, et au plus tard le 15 septembre pour la période du 1er octobre au 30 avril. Le 1er mai et le 1er octobre de chaque année, l'Employeur affiche les vacances des salariés et fournit une copie au syndicat.

15.09 Les vacances sont prises de façon à éviter que plus d'un employé d'une même classification soient absents en même temps.

15.10 Pour le choix de vacances seulement, l'ancienneté départementale s'applique.

15.11 "Jours ouvrables" spécifiés dans cet article s'appliquent aux employés travaillant sur la cédule de huit (8) heures.

15.12 Un employé incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour des raisons de maladie (certificat médical requis), accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut rapporter ses vacances à une période ultérieure.

Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue du début de sa période de vacances. Ceux-ci seront alors rapportés, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

15.13 Les vacances accordées aux employés doivent être prises entre le 1er mai et le 30 avril qui suit l'année de référence mentionnée aux articles 15.01, 15.02, 15.03 et 15.04, de la présente convention collective. Si les vacances n'ont pas été prises, elles sont payées le 30 avril.

ARTICLE 16 JOURS DE FÊTE PAYÉS

16.01 Les jours suivants constituent des jours de fête payés :

- le Jour de l'An
- le 2 janvier
- le vendredi saint
- la Journée des Patriotes
- Fête Nationale
- la Confédération
- la fête du travail
- l'Action de Grâce
- la veille de Noël
- Noël
- le 26 décembre
- la veille du jour de l'An
- congé mobile (après entente avec les deux (2) parties).

16.02 Sujet à ce qui suit, chaque employé a droit à un congé payé à son taux de salaire régulier pour chacun des jours de fête précités.

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

16.04 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.

16.05 Jours fériés

Nonobstant l'article 15 des présentes, durant la période des fêtes, soit entre le 24 décembre et le 2 janvier de chaque année, les congés fériés ont préséances sur les vacances.

16.06 Pour les employés travaillant à l'entretien, lorsque la fête survient un samedi ou un dimanche, l'Employeur détermine le jour du report de la fête en fonction des besoins de l'édifice et de ses clients, soit le vendredi précédent ou le lundi suivant, ou selon la journée décrétée par une loi ou un règlement. L'Employeur, vers le 15 novembre, affichera deux choix de congés pour la période des fêtes, tel que montré dans le tableau "Choix de congés - Périodes des fêtes " de l'annexe "C" Les employés devront, au plus tard le 1er décembre, avoir choisi entre le groupe A ou B pour leur période des fêtes de façon à avoir environ cinquante (50%) pour cent d'employés de la même fonction sur chaque période. Advenant un litige, c'est l'ancienneté départementale qui prime.

ARTICLE 17 CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Tout employé régulier bénéficie de jours de congé sans retenue de traitement selon sa cédule normale de travail, dans les cas suivants, et sans affecter les crédits de maladie:

a) Mariage

Employé	3 jours
Enfant	2 jours
Soeur, frère, belle-soeur, beau-frère	1 jour

b) Funérailles

Conjoint, enfant	5 jours ouvrables
père, mère	3 jours ouvrables
beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère, gendre, bru, frère, soeur, grands-parents	2 jours

c) Naissances, baptême, ou adoption
de l'enfant au choix de l'employé

2 jours

17.02 L'employé n'est pas rémunéré s'il n'est pas cédulé pour travailler sa cédule normale de travail lors desdites absences.

17.03 Le lendemain de la journée de l'événement constitue le point de départ du calcul, dans le cas prévu à l'article 17.01 b).

17.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, le salarié concerné doit fournir la preuve ou l'attestation de ses faits.

17.05 Si l'un ou l'autre des événements ci-haut mentionnés survient à une distance de cent soixante (160) kilomètres ou plus du lieu de résidence de l'employé concerné, celui-ci bénéficie d'une (1) journée additionnelle d'absence avec paie après avoir dûment avisé l'Employeur, avec une preuve suffisante.

17.06 A) L'Employé régulier appelé à se présenter comme juré ne doit subir aucune perte de salaire. L'Employeur paie un tel employé le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé, moins les honoraires reçus pour avoir agi comme juré.

B) L'Employé régulier appelé à se présenter comme témoin devant la cour civile ou criminelle dans une cause où il n'est pas impliqué personnellement en tant que plaignant ou défendeur, à moins qu'en tant que défendeur, il ne soit poursuivi pour un acte commis dans l'exercice de ses fonctions et relié directement à celles-ci chez l'Employeur, ne doit subir aucune perte de salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé moins les honoraires reçus en qualité de témoin.

ARTICLE 18 PLAN DE BIEN-ÊTRE ET ASSURANCE-VIE

- 18.01 A) À compter du 1^{er} janvier 2019 la compagnie contribuera quinze dollars douze (15.12\$) plus taxe par employé par jour (minimum trente (30) jours par mois) et devra verser ledit montant au régime désigné par le Syndicat. Pour les années subséquentes, cette contribution journalière est assujettie à une augmentation maximale de 2%, advenant que l'augmentation dépasse 2%, la différence sera assumée par l'employé.
- B) Les deux (2) parties s'entendent qu'il aura discussion et cela au plus tard le 30 novembre de chaque année, pour déterminer le taux de contribution du régime et de l'assurance-vie.

ARTICLE 19 CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

- 19.01 Pour chaque mois de service, l'employé régulier a droit à un crédit de dix (10) heures de congé de maladie (équivalent à cent vingt (120) heures par année de congé de maladie).
- Le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie à chaque salarié tous les congés de maladie restant à son crédit pour un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures.
- 19.02 Dès le premier jour d'absence pour maladie, l'employé concerné peut 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 (1) mois pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective ou autrement 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'interrompt pas le service.
- 19.04 Lors de son départ, pour quelque 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 de son départ. Lors de son départ pour raison de maladie, l'employé est réputé demeurer au service de l'Employeur jusqu'à épuisement du solde de ses heures de congé de maladie.
- 19.05 La limite de la responsabilité de l'Employeur 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. Les heures de maladie de chaque employé seront inscrites sur leurs relevés de paye.
- 19.06 Pour fins d'application, la période de computation des congés de maladie est du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année en cours.
- 19.07 Pour une absence d'une durée de trois (3) jours ou plus, l'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical au retour d'un congé de maladie.

ARTICLE 20 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 20.01 A) L'Employeur continue de prendre les mesures raisonnables et nécessaires pour la santé et la sécurité des salariés durant leur travail et de maintenir une salle de premiers soins. L'Employeur convient de fournir, à ses propres frais, tout équipement de sécurité qu'il oblige les employés à porter et qu'il juge nécessaire pour leur protection. Les délégués d'atelier de l'unité de négociation siègent sur les comités de prévention d'accident de l'Employeur.
- B) Les réunions de comité sont faites sur préavis de quarante-huit (48) heures de l'une ou l'autre des parties.
- 20.02 Sauf en cas d'urgence ou de bris mécanique, les employés sont requis de procéder à l'inspection des tours de refroidissement seulement entre la levée du jour et la tombée de la nuit. Toute réparation de remplacement est rapportée au département de mécanique et de plomberie.
- 20.03 Aucun travail ne doit être accompli sur une machine ou un système en opération lorsque ceci peut mettre un employé en danger. Ceci n'inclut pas la ronde de vérification des systèmes ou de machinerie.

ARTICLE 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 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de l'hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il accepte l'hôpital choisi par l'Employeur.
- 21.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur le champ à son supérieur immédiat, à un confrère de travail, lequel doit faire un rapport le plus tôt possible au gérant général de l'Employeur ou à son représentant.
- 21.04 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenu durant les heures de travail, à la disposition des employés afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires, si techniquement possible.
- 21.05 L'Employé blessé à droit, en tout temps, au service d'un service d'un médecin. À défaut ou dans le cas de retard, l'employé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.

-
- 21.06 Les déboursés occasionnés à l'Employeur ainsi que la journée de l'accident n'affectent pas son solde d'heures de congé de maladie.
- 21.07 L'employé accidenté reçoit son salaire régulier de l'Employeur jusqu'à ce qu'il commence à recevoir son indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et à ce moment-là, il remet à l'Employeur le montant que celle-ci lui a avancé.
- 21.08 Copie de la procédure à suivre en cas d'accident est remise au Syndicat.

ARTICLE 22 UNIFORMES

- 22.01 Durant les termes de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à fournir, nettoyer et réparer les uniformes et/ou articles vestimentaires spéciaux selon les besoins. L'employé sera responsable desdits uniformes et/ou articles vestimentaires spéciaux. L'Employeur versera une (1) fois l'an et ce, le 15 mai de chaque année un montant de deux-cent dollars (200\$), pour fin de nettoyage pour les uniformes. L'Employeur remettra deux (2) chemises et trois-cents (300\$) pour l'achat de pantalons par année. Ses pantalons devront être de la même couleur que les pantalons de la Compagnie.
- 22.02 Lorsqu'un employé quitte le service de la Compagnie, il doit remettre tous les uniformes et/ou les articles spéciaux qui lui ont été fournis.
- 22.03 L'Employeur fournit une paire de souliers de sécurité à chacun des employés couverts par la présente convention et les remplace, et ce, à chaque 15 mai de l'année.

ARTICLE 23 VALIDITÉ DE LA CONVENTION ET DES ENTENTES

- 23.01 S'il advenait qu'un ou plusieurs articles de la présente convention soient ou deviennent nuls en vertu d'une législation fédérale ou provinciale, cet article est nul et non avenu sans affecter la validité des autres articles.
- 23.02 Pour être valide, toute entente intervenue entre les parties pendant la durée de la présente convention collective, doit être consignée par écrit.

ARTICLE 24 DIVERS

- 24.01 A) Tout employé est tenu, lorsqu'il effectue des travaux, de remettre l'endroit ainsi que les équipements dans le même état de propreté qu'avant lesdits travaux. Les employés couverts par la convention collective ne sont pas appelés à faire du lavage ou de la peinture de bâtiments.
- B) L'Employeur fournit à chaque salarié deux (2) casiers avec serrure. Les réparations des casiers et le remplacement des serrures sont la responsabilité de l'Employeur et les employés fournissent leurs propres cadenas. L'inspection des casiers est faite à la discrétion de l'Employeur, en présence de l'employé.

C) Lunette de sécurité

L'Employeur fournit les lunettes de sécurité lorsque requis.

24.02 Tous les outils sont fournis par l'Employeur. Cependant, l'employé est tenu de remplacer lui-même des outils perdus, selon les conditions suivantes:

- a) inspection des coffrets d'outils
- b) exclusivité de la clé de son coffret
- c) le droit de refuser de prêter ses outils

Les employés qui rapportent que leurs outils ont été volés ou perdus doivent faire un rapport d'incident par écrit à leur supérieur immédiat.

24.03 Un employé régulier, après soixante (60) jours de service avec l'Employeur, a droit de recevoir une allocation s'il suit un cours relatif à son emploi. Cette allocation est pour le coût de l'enseignement et autres fournitures nécessaires jusqu'à concurrence de quatre-vingt pour cent (80%) du coût réel. Si dans les douze (12) mois suivant la réception de cette allocation, l'employé ayant reçu cette allocation quitte son emploi ou est congédié pour juste cause, il doit rembourser ladite somme à l'Employeur. Cette allocation est remise seulement sur présentation d'un certificat.

24.04 Prime de chef d'équipe:

Lorsqu'un employé accomplit la tâche de chef d'équipe à la demande de l'Employeur, il reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) pour chacune des heures effectuées à ce titre.

24.05 Les employés mentionnés à l'article 8.01 de la présente ne sont pas appelés à faire du lavage des bâtiments et de l'équipement.

- 1- Tout employé est 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.
- 2- Le département mécanique est pourvu de l'équipement adéquat à être déterminé nécessaire pour nettoyer l'intérieur des systèmes de ventilation.
- 3- L'Employeur fournit une cuisinière, un réfrigérateur et un four micro-ondes et ainsi un refroidisseurs d'eau et voit à leur fonctionnement.
- 4- L'Employeur fournit un (1) climatiseur fonctionnel
- 5- Tous les outils sont fournis par la Compagnie.
- 6- Tous les employés de l'unité de négociation ont leurs propres casiers.

ARTICLE 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 peuvent valablement être envoyés au Syndicat par courrier recommandé au 2360, avenue de LaSalle, Montréal, Québec, H1V 2L1, et tout avis devant être adressé à L'Employeur, A/S Gestion 500 Place d'Armes Inc., 500, Place D'armes, bureau 1500, Montréal, Québec, H2Y 2W2, par courrier recommandé.

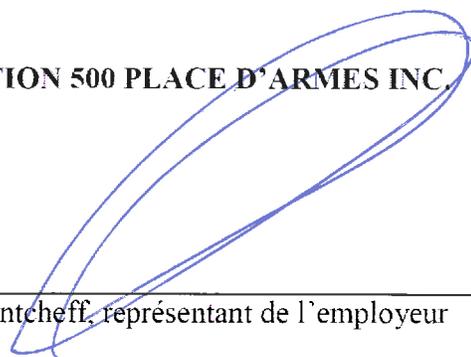
ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 Cette entente est en vigueur à partir du 1^{er} Janvier 2019 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

Les parties conviennent que la convention demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective de travail à Montréal, ce 22 e jour du mois juillet 2019.

GESTION 500 PLACE D'ARMES INC.

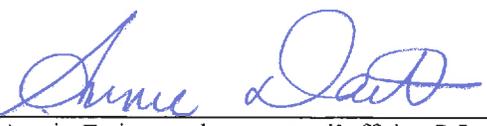


George Gantcheff, représentant de l'employeur

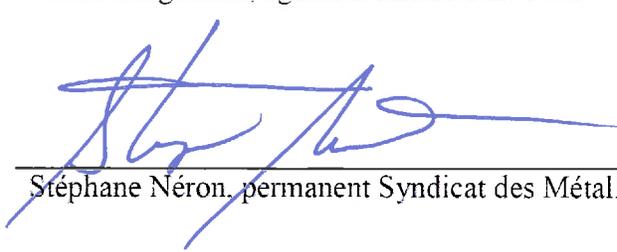
**SYNDICAT DES MÉTALLOS,
SECTION LOCALE 1976**



Marcel Robert, délégué du site



Annie Daigneault, agente d'affaire S.L. 1976



Stéphane Néron, permanent Syndicat des Métallos

ANNEXE « A »
TAUX DE SALAIRES

CLASSIFICATION	31 décembre 2019
Chef maintenance	\$33,13
Technicien mécanique et maintenance	\$31,39

À compter du 1er janvier 2019, les salaires apparaissant à la présente annexe sont majorés de l'index du coût moyen de la vie fédéral, région de Montréal pour l'année 2020, tel que stipulé par Statistique Canada. L'augmentation ne pourra être inférieure à deux pour cent (2%) ni supérieure à cinq pour cent (5%).

À compter du 1er janvier 2020, les salaires apparaissant à la présente annexe sont majorés de l'index du coût moyen de la vie fédéral, région de Montréal pour l'année 2021, tel que stipulé par Statistique Canada. L'augmentation ne pourra être inférieure à deux pour cent (2%) ni supérieure à cinq pour cent (5%).

À compter du 1er janvier 2021, les salaires apparaissant à la présente annexe sont majorés de l'index du coût moyen de la vie fédéral, région de Montréal pour l'année 2020, tel que stipulé par Statistique Canada. L'augmentation ne pourra être inférieure à deux pour cent (2%) ni supérieure à cinq pour cent (5%).

À compter du 1er janvier 2022, les salaires apparaissant à la présente annexe sont majorés de l'index du coût moyen de la vie fédéral, région de Montréal pour l'année 2021, tel que stipulé par Statistique Canada. L'augmentation ne pourra être inférieure à deux pour cent (2%) ni supérieure à cinq pour cent (5%).

À compter du 1er janvier 2023, les salaires apparaissant à la présente annexe sont majorés de l'index du coût moyen de la vie fédéral, région de Montréal pour l'année 2022, tel que stipulé par Statistique Canada. L'augmentation ne pourra être inférieure à deux pour cent (2%) ni supérieure à cinq pour cent (5%).

La rétroactivité s'applique sur toutes les clauses monétaires et ce, à partir du 1er janvier 2019.

ANNEXE « B »

1- HEURES DE TRAVAIL

a) La semaine régulière de travail pour les employés est telle qu'établie à la cédule "A" ci-attachée.

b) Chef maintenance

La semaine régulière de travail est de quarante heures (40) du lundi au vendredi, répartie sur cinq (5) jours de huit heures (8) consécutives de 7h00 à 15h00. Nonobstant ce qui précède, il sera possible après entente entre l'employeur et le salarié de modifier l'horaire.

c) Technicien mécanique et maintenance

La semaine régulière de travail est de quarante heures (40) du lundi au vendredi, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures soit de 9h00 à 17h00 et de 7h00 à 15h00. Le choix de la plage horaire ne fait pas ancienneté. Nonobstant ce qui précède, il sera possible après entente entre l'employeur et le salarié de modifier l'horaire.

2- Tout employé assujéti 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. De plus, tous les employés ont droit à une période rémunérée de trente (30) minutes pour les repas.

3- Les salariés ne sont pas assujéttis à une période de temps spécifique pour les repas. Ils le prennent au moment propice sans nuire à l'opération de l'édifice.

CLASSIFICATION ET FONCTION DES EMPLOYÉS

1- La Compagnie reconnaît les classifications suivantes:

a) Chef maintenance.

b) Technicien mécanique et maintenance.

Les classifications ci-haut, comprennent des mécaniciens de machine fixe de classe B et de classe 4.