



## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

ENTRE

**GESTION IMMEUBLE PLACE BONAVENTURE INC.**

**/ PLACE BONAVENTURE PROPERTY MANAGEMENT INC.**

800, rue De La Gauchetière Ouest, bureau 240, Montréal (Québec) H5A 1K6

( ci-après appelé « la Compagnie » )

ET

**SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9599**

2360, avenue De La Salle, Montréal (Québec) H1V 2L1

(ci-après appelé « le Syndicat » )

2023-2027

SD

## 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.....                             | 3  |
| ARTICLE 6  | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE..... | 5  |
| ARTICLE 7  | GRÈVES ET LOCK-OUT .....                            | 7  |
| ARTICLE 8  | HEURES DE TRAVAIL .....                             | 8  |
| ARTICLE 9  | HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIME.....                | 10 |
| ARTICLE 10 | ANCIENNETÉ.....                                     | 12 |
| ARTICLE 11 | PROMOTION ET GARANTIE D'EMPLOI.....                 | 12 |
| ARTICLE 12 | MUTATION TEMPORAIRE.....                            | 13 |
| ARTICLE 13 | CLASSIFICATION ET FONCTIONS DES EMPLOYÉS.....       | 13 |
| ARTICLE 14 | TAUX DE SALAIRE ET PRIMES .....                     | 14 |
| ARTICLE 15 | VACANCES PAYÉES.....                                | 14 |
| ARTICLE 16 | JOURS DE FÊTE PAYÉS .....                           | 16 |
| ARTICLE 17 | CONGÉS SOCIAUX.....                                 | 17 |
| ARTICLE 18 | PLAN DE BIEN-ÊTRE ET ASSURANCE-VIE .....            | 18 |
| ARTICLE 19 | CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE.....                 | 18 |
| ARTICLE 20 | SANTÉ ET SÉCURITÉ.....                              | 19 |
| ARTICLE 21 | ACCIDENTS DE TRAVAIL .....                          | 19 |
| ARTICLE 22 | UNIFORMES .....                                     | 20 |
| ARTICLE 23 | DIVERS .....  | 20 |
| ARTICLE 24 | AVIS .....  | 21 |
| ARTICLE 25 | DURÉE DE LA CONVENTION.....                         | 22 |

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir un climat de bonnes relations entre la Compagnie et le Syndicat, dans des conditions qui assureront la sécurité et le bien-être des mécaniciens de machines fixes exerçant les fonctions de mécanicien de machines fixes et leurs aides, ainsi que l'opération rationnelle et rentable du complexe, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre la Compagnie et son personnel régi par les présentes.

## **ARTICLE 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.

## **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 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 ou assigné pour remplacer un employé à cause de maladie, accident, vacances ou autres motifs. Le Syndicat sera notifié à l'occasion d'une telle embauche ou d'une telle assignation.

## **ARTICLE 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) Il est expressément entendu que tout droit non couvert spécifiquement par cette convention demeurera le droit de la Compagnie.

## **ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 5.01 Comme condition d'emploi, tout nouvel employé deviendra membre du Syndicat trente (30) jours après son embauche.

- 5.02 Pour tout employé temporaire ou à l'essai, l'employeur versera mensuellement au Syndicat un montant équivalent à celui retenu sur la paie d'un employé régulier selon les termes de l'article 5.03, mais calculé au prorata de la durée de sa période de travail. Un employé temporaire ne sera pas embauché pour une période excédant 6 mois consécutifs. En cas d'urgence ou de besoins opérationnels, la compagnie peut embaucher d'autres employés temporaires après avoir pris entente avec le syndicat. Lorsqu'il y a du travail de mécaniciens de machine fixe effectué en sous-traitance, la Compagnie verse mensuellement au syndicat un montant équivalent à deux (2) heures de salaire à taux simple d'un employé régulier, au prorata de la durée de la période de travail. La Compagnie ne fera aucune mise à pied tant qu'un sous-traitant sera en place pour effectuer du travail de mécanicien de machine fixe. Le rappel au travail d'un salarié en mise à pied est prioritaire au travail d'un sous-traitant, à moins que ce dernier effectue : a) un travail en urgence ou b) une tâche particulière qui requiert trois (3) jours ou moins de travail ou c) un remplacement pour une durée prévisible de cinq (5) jours ou moins, ou à moins que le salarié en mise à pied ne soit pas disponible. En ce dernier cas, le salarié en mise à pied doit se rendre disponible dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel. Advenant le défaut du salarié rappelé de se rendre ainsi disponible, il perd alors son ancienneté et son emploi.
- 5.03 La Compagnie consent à retenir les cotisations syndicales directement sur la paie des employés réguliers de l'unité telles qu'établies par le syndicat et de remettre ces sommes au Syndicat accompagné d'une liste nominative des employés, ainsi que les droits d'initiation de cinquante dollars, et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des employés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au Syndicat à son siège social, au bureau de Montréal, Québec, avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant.
- 5.04 Le Syndicat avisera la Compagnie un (1) mois à l'avance de tout changement dans le taux de la cotisation syndicale.
- 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 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.

- 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. De tels avis devront d'abord être soumis à l'approbation d'un représentant de la Compagnie; cette permission ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 5.08 Sur préavis raisonnable, la Compagnie accordera la permission à un représentant accrédité du Syndicat d'avoir libre accès à ses locaux.
- 5.09 a) Seront présents à l'occasion de la négociation de la convention, avec les autorités de la Compagnie ou ses représentants, un (1) délégué d'atelier, accompagné du représentant permanent du Syndicat.
- b) Le délégué ne perdra pas de salaire lorsqu'il est cédulé pour travailler et qu'il doit assister aux négociations de la convention collective dans une journée donnée, nonobstant sa cédule de travail pour la dite journée.
- 5.10 La Compagnie emploie actuellement trois (3) salariés à temps plein faisant partie de l'unité de négociation. Advenant que l'emploi de l'un de ceux-ci prenne fin, la Compagnie s'engage à le remplacer dans ses fonctions, en autant que les installations matérielles l'exigent selon les normes gouvernementales, par un nouveau salarié à temps plein faisant partie de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

- 6.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que le but de la procédure de griefs est de régler le plus rapidement possible toutes mécontentes résultant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.
- 6.02 Dans le but d'éviter des griefs, il est recommandé à l'employé qui se croit lésé de rencontrer d'abord son supérieur immédiat, accompagné de son délégué, s'il le désire, afin de discuter de son problème.
- 6.03 Tout grief qu'un employé veut déposer doit être soumis selon la procédure suivante :

### Première étape

Nonobstant les dispositions de l'article 6.02, l'employé intéressé, accompagné de son délégué syndical, s'il le désire, doit soumettre son grief par écrit et signé par lui-même, à son supérieur immédiat dans un délai de quinze (15) jours de calendrier du fait y donnant lieu; le chef mécanicien devra rendre sa décision, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief. L'employé absent pour un accident ou maladie, ou pour congé avec permission,

a le droit de porter un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail.

### Deuxième étape

À défaut d'une entente, le grief écrit et signé sera soumis par l'employé intéressé, seul ou avec son délégué syndical, au Gérant des édifices ou son mandataire, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réponse du supérieur immédiat. Le Gérant des édifices rencontrera, dans les cinq (5) jours ouvrables après que le grief lui aura été référé, le représentant du Syndicat ainsi que l'employé intéressé, si ceux-ci le désirent et s'ils donnent un avis d'une journée à cet effet à la Compagnie. Le Gérant des édifices donnera sa décision dans les sept (7) jours ouvrables après que le grief lui aura été référé à la deuxième étape ou, si applicable, dans un délai de sept (7) jours ouvrables qui suivent la date de la dite 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 quinze (15) jours de calendrier de la suspension ou du congédiement.
- 6.05 Tout grief de groupe doit être présenté par écrit par le délégué syndical, 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. Le grief doit être signé par chacun des employés concernés.
- 6.06 Tout grief de politique doit être présenté par écrit par le délégué syndical ou par la Compagnie, à la deuxième étape de la procédure de griefs dans un délai de quinze (15) jours de calendrier, à compter de la date à laquelle les circonstances qui ont été alléguées comme donnant lieu à un tel grief de politique 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 dans tous les groupes.
- 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 de la Compagnie à la deuxième étape, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage.
  - b) l'arbitre sera choisi par rotation parmi les personnes formant le rôle ci-après :

- Me André Rousseau – Me Claude Martin

- c) Les honoraires et dépenses d'arbitrage sont payées par la partie perdante;
  - d) Tout autre 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.
  - e) La décision de l'arbitre sera finale et liera tous les employés, le Syndicat et la Compagnie.
- 6.08 Tous les délais énoncés dans la clause précitée peuvent, par entente mutuelle écrite, être prolongés.
- 6.09 Si le Syndicat ou la Compagnie ne respecte pas un des délais énoncés ci-haut, à l'exception du délai prévu pour la soumission d'un grief, lequel délai est obligatoire, le grief se poursuivra automatiquement à l'étape suivante.
- 6.10 Toute entente entre la Compagnie et un employé concerné en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure de griefs, sera finale et liera la Compagnie, l'employé et le Syndicat.
- Toute entente entre la Compagnie et le Syndicat, en rapport avec n'importe lequel grief à l'étape de l'arbitrage, sera finale et liera la Compagnie, les employés et le Syndicat.
- 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.
- 6.12 Étant 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, la Compagnie aura le droit de le congédier.
- 6.13 Pour les fins de cet article, « jour ouvrable » signifie du lundi au vendredi inclusivement, excluant les jours de fêtes statutaires tels que prévus à la présente convention collective ainsi que le jour de la présentation du grief.

## **ARTICLE 7 GRÈVES ET LOCK-OUT**

- 7.01 Pour la durée de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out illégal de ses employés, et si la Compagnie décrète un lock-out illégal, les sommes de salaire 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 employés, 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 La Compagnie aura le droit de congédier tout employé participant, encourageant ou suscitant de tels actes illégaux, après avoir consulté le Syndicat.

## **ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL**

- 8.01 La semaine régulière de travail pour les hommes qui travaillent sur les équipes de rotation sera telle qu'établie à la cédule ci-attachée à l'Annexe « A ». Cependant, pour la période hivernale, généralement du 15 octobre au 15 avril de chaque année, cette cédule pourra être modifiée selon les besoins des opérations, à la condition que la Compagnie donne un préavis d'au moins un (1) mois. La Compagnie affichera la nouvelle cédule au tableau d'affichage réservé à l'usage du Syndicat : a) un (1) mécanicien en devoir de 15h00 à 23h00 du lundi au vendredi; b) un (1) mécanicien en devoir de 23h00 à 7h00 du dimanche au vendredi et c) un (1) mécanicien en devoir travaillera une semaine réduite de 32 heures comme suit : vendredi de 7h00 à 15h00; samedi et dimanche de 7h00 à 19h00. Les deux premières semaines de la nouvelle cédule après le début de la période hivernale, sont de quarante-deux (42) heures travaillées et les deux dernières semaines de cette cédule (vers le mois de mars) seront également de quarante-deux (42) heures travaillées.
- 8.02 a) La Compagnie aura le droit d'établir, de temps à autre, des quarts fixes de 8, 10 ou 12 heures au lieu des équipes de rotation prévues à l'Annexe « A ». Dans de tels cas, la Compagnie donnera aux employés affectés un préavis d'au moins un (1) mois et affichera la nouvelle cédule au tableau d'affichage réservé à l'usage du Syndicat. Tout changement d'horaire subséquent sera également sujet à un préavis d'au moins un (1) mois.
- Ces quarts fixes seront cédulés sur des journées consécutives.
- b) Pour les employés qui travaillent selon un horaire de rotation de douze (12) heures (l'Annexe « A ») et en guise de précaution à cet égard, il y aura toujours un employé en disponibilité pour remplacer un employé qui ne pourrait se présenter au travail. Donc, l'employé finissant son quart sera obligatoirement en disponibilité ou responsable de trouver un remplaçant, si la Compagnie en fait la demande.
- 8.03 Aucun mécanicien de machines fixes travaillant selon l'horaire de l'Annexe



« A » ne devra laisser sa place de travail avant d'avoir été remplacé.

- 8.04 Les employés auront droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour le repas par quart de travail. Les employés auront droit à une pause-café de 15 minutes par période de quatre (4) heures de travail suivant la routine présentement établie, à condition que cela ne dérange en aucun temps le cours normal des opérations.
- 8.05 Avec l'approbation de la Compagnie, un mécanicien de machines fixes pourra travailler un horaire fixe, en autant qu'un autre mécanicien de machines fixes accepte de travailler sur l'autre quart comme horaire fixe, et ceci tant et aussi longtemps que les deux (2) employés concernés et la Compagnie y consentent.
- 8.06 Pour la période où le nombre et la capacité des équipements permettra l'implantation de l'horaire d'hiver, le mécanicien, qui est en devoir, sera responsable de répondre aux alarmes qui seront transmises par le système de contrôle du bâtiment sur le téléphone cellulaire, en dehors des heures de travail du mécanicien en devoir.
- 8.07 Suite à la réception d'une alarme (8.06 ci-dessus), le mécanicien devra s'enquérir de la nature et de la portée de l'anomalie et y répondre par les moyens qu'il jugera nécessaires et adéquats, pour assurer la sécurité des installations de l'édifice et de ses occupants, incluant possiblement un rappel physique sur les lieux.
- 8.08 Si le mécanicien doit se déplacer pour répondre à une situation d'urgence, il sera payé un minimum de 4 heures travaillées au taux horaire majoré de 50% (en dehors des primes).
- 8.09 Pendant la période où l'horaire d'hiver sera en vigueur, les primes versées normalement pour les heures travaillées le samedi et le dimanche seront également applicables.
- 8.10 Pendant la période où l'horaire d'hiver sera en vigueur, la disponibilité sera partagée et tout appel de service qu'un employé effectuera sera payé avec un minimum de quatre (4) heures à temps double. L'employé aura aussi la possibilité de mettre ces heures d'appel de service en banque;
- 8.11 Pendant la période où l'horaire d'hiver sera en vigueur, la prime de disponibilité et surveillance par téléphone cellulaire en dehors des heures travaillées en saison hivernale, sera de 150 \$ par semaine (« stand by ») pour l'employé qui en assume la garde.
- 8.12 Pendant la période où l'horaire d'hiver sera en vigueur, les congés fériés sont pris le jour même de la fête. Tout appel de service sera payé avec minimum de quatre (4) heures à temps double en plus de sa journée fériée payée.

- 8.13 Pendant la période où l'horaire d'hiver sera en vigueur, pour des journées spéciales comme Noël et le Jour de l'An, où l'occupation de l'édifice est grandement réduite, si le mécanicien désire ne pas travailler son quart de travail complet, il pourra se présenter uniquement pour accomplir les tâches requises pour remplir les exigences réglementaires de la surveillance périodique pour les appareils assujettis, et sera rémunéré comme tel. Le mécanicien devra donner un préavis raisonnable à son supérieur immédiat ou au substitut de ce dernier.

## **ARTICLE 9 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIME**

- 9.01 Le paiement du temps supplémentaire est effectué en même temps que la paie régulière.
- 9.02
- a) Le temps supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible parmi les employés qui effectuent normalement le travail.
  - b) La Compagnie ne pourra remplacer un mécanicien de machines fixes par un employé non couvert par le certificat d'accréditation pour effectuer du travail qui requiert les qualifications de mécanicien de machines fixes, sauf où il n'y a aucun autre mécanicien disponible et où le mécanicien en devoir aurait déjà travaillé 18 heures de suite.
  - c) La Compagnie n'obligera aucun employé à faire du temps supplémentaire si ce dernier ne peut pas travailler pour une raison valable.
- 9.03
- a) Les heures travaillées en plus de la journée régulière, soit de plus de 8, 10 ou 12 heures consécutives, selon l'horaire, sont payées au taux de temps et demi (1½) pour les premières 4, 5 ou 6 heures respectivement, et les heures en surplus desdites 4, 5 ou 6 heures seront payées à temps double (2). 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.
  - b) Lorsqu'un employé qui est en congé est appelé à se présenter au travail, la Compagnie devra lui payer toutes ses heures travaillées au taux de temps et demi (1½) le taux horaire régulier avec un minimum de quatre (4) heures.
  - c) Lorsqu'un employé est requis par la Compagnie de suivre un cours de formation ou un entraînement en dehors de ses heures régulières de travail, il sera payé à temps régulier pour toutes les heures affectées à ce

cours ou à l'entraînement. S'il est en congé durant la journée du cours ou de l'entraînement, il sera ainsi payé pour un minimum de quatre (4) heures selon les normes du temps supplémentaire.

- d) Dans le cas des quarts fixes, selon l'article 8.02 a), les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine sont payées au taux de temps et demi du salaire régulier de l'employé à condition qu'il n'ait pas déjà bénéficié du paiement à temps supplémentaire pour ces heures en vertu du paragraphe a) ci-dessus.
- e) Dans le cas d'un employé travaillant selon l'horaire de douze (12) heures par jour prévu à l'Annexe « A » (trois (3) semaines de trente-six (36) heures et trois (3) semaines de quarante-huit (48) heures), cet employé sera payé pour quarante-deux (42) heures à chaque semaine, dont deux (2) heures à taux et demi, peu importe qu'il ait travaillé trente-six (36) ou quarante-huit (48) heures dans la semaine. Quarante-deux (42) heures à taux régulier sont payées conformément à l'article 14.03, soit à tous les deux (2) vendredis. La différence entre le taux et demi et le taux régulier de deux (2) heures (soit une (1) heure de salaire à taux régulier par semaine complète travaillée pour un total annuel maximum de 52 heures) est payée avec la paie précédant le 20 décembre de chaque année, en même temps que les journées de maladie non utilisées.
- f) Les primes ne peuvent pas être pyramidées. Par conséquent, un employé qui touche la prime de temps supplémentaire ne recevra pas les primes prévues aux articles 9.06, 9.07 ou 9.08 pour les mêmes heures.

- 9.04 L'employé se verra allouer une demi-heure (1/2) pour le repas, sans perte de salaire, après deux (2) heures supplémentaires lors d'une journée régulière de travail, pourvu qu'il travaille au moins quatre (4) heures supplémentaires.
- 9.05 Les employés sur les quarts fixes auront droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour le repas et à des pause-café suivant la routine présentement établie, à condition que cela ne dérange en aucun temps le cours normal des opérations. Voir précision à l'article 8.04 concernant le détail des pause-café.
- 9.06 Une prime de soixante-et-quinze cents (0,75 \$) l'heure sera payée à tout employé travaillant sur le quart de 19H00 à 07H00.
- 9.07 Un employé requis de travailler le samedi, en conformité avec sa cédule de travail, recevra une prime de soixante-et-quinze cents (0,75 \$) l'heure pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce jour.
- 9.08 Un employé requis de travailler le dimanche, en conformité avec sa cédule de travail, recevra une prime de deux dollars et vingt cents (2,20 \$) l'heure pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce jour.

9.09 Les primes mentionnées aux articles 9.06, 9.07 et 9.08 seront payables semestriellement, soit avec la dernière paie précédant le 30 juin et la dernière paie précédant le 20 décembre de chaque année.

9.10 Un employé qui fait du surtemps aura le droit de prendre en congé l'équivalent en heures régulières (le nombre d'heures travaillées majoré en conformité avec l'article 9.03) au lieu de recevoir la rémunération prévue à l'article 9.03) au lieu de recevoir la rémunération prévue à l'article 9.03, à condition que l'employé qui remplace ce dernier lors dudit congé soit rémunéré aux taux de temps simple.

L'employé qui exerce ce droit doit en avertir son supérieur immédiat au moment même de la demande d'accomplir le surtemps et doit effectivement prendre ce congé dans la même année de calendrier.

## **ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

10.01 L'ancienneté sera le statut relatif des employés en ce qui a trait à leur service accumulé avec la Compagnie.

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 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 de griefs et d'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 employés régis par la présente convention, liste qui indiquera le nom des employés et leur ancienneté.

b) Une copie de cette liste sera remise au Syndicat.

## **ARTICLE 11 PROMOTION ET GARANTIE D'EMPLOI**

11.01 a) Dans le 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, et les qualifications qu'elle requiert.

- b) Dans le cas d'un employé en vacances, le délégué d'atelier aura 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.
- 11.02 Seuls les employés qui se sont portés candidats pour le poste, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage seront considérés, et copies des affiches et des demandes d'emploi seront remises au Syndicat.
- 11.03 La Compagnie doit faire son choix dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage et fera connaître sa décision sur le tableau d'affichage, en tenant compte de l'ancienneté, des qualifications et de l'habileté.
- Ces facteurs s'appliqueront de la façon suivante : lorsque les qualifications et l'habileté requises pour effectuer le travail sont, sans entraînement, égales chez deux employés ou plus, l'ancienneté prévaudra.
- 11.04 a) Il y aura une période d'essai de trente (30) jours pour chaque employé promu à une position supérieure. Après trente (30) jours, la position devient permanente.
- b) Si avant la période de trente (30) jours de calendrier, la Compagnie n'est pas satisfaite du service de l'employé promu, ce dernier sera réintégré dans sa position antérieure.
- 11.05 Lors de sa promotion à un nouveau poste, l'employé recevra un entraînement si et aussi longtemps que le mécanicien en chef le considère nécessaire.

## **ARTICLE 12 MUTATION TEMPORAIRE**

- 12.01 Un employé muté temporairement à un poste pour lequel le taux de salaire est plus élevé que celui de son poste régulier, pendant une période d'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 employé 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.

## **ARTICLE 13 CLASSIFICATION ET FONCTIONS DES EMPLOYÉS**

- 13.01 a) Mécanicien de machines fixes – opérateur
- b) Aide-mécanicien de machines fixes

- 13.02 L'opérateur de la salle de contrôle, sous la surveillance et la responsabilité du chef mécanicien, s'occupe du bon fonctionnement, de l'opération et de l'entretien de tout l'équipement mécanique dans la Place Bonaventure.

Advenant que la Compagnie décide de modifier de façon importante les équipements de la centrale thermique et que cette modification ait pour effet d'entraîner des modifications dans les tâches des mécaniciens de machines fixes, la Compagnie s'engage à donner un préavis écrit de deux (2) mois avant l'implantation des nouveaux équipements. De plus, la Compagnie s'engage à fournir aux mécaniciens de machines fixes ainsi affectés un entraînement raisonnable afin de les aider à assumer leurs nouvelles tâches.

Advenant que la Compagnie décide d'abolir certains postes de mécanicien de machines fixes, ces derniers auront préférence sur tout poste vacant dans les opérations de la Place Bonaventure que la Compagnie cherche à combler et pour lesquels ils sont qualifiés. De plus, la Compagnie s'engage à fournir aux mécaniciens de machines fixes choisis pour remplir ces postes vacants un entraînement raisonnable afin de les aider à assumer leurs nouvelles tâches. En autant que les exigences réglementaires de la surveillance périodique sont remplies, l'employeur se réserve le droit de faire exécuter par le mécanicien en devoir toute tâche reliée à l'entretien, la réparation ou la modification des équipements électromécaniques de l'édifice, excluant celles normalement dévolues à l'entretien ménager, mais incluant celles nécessaires pour mitiger les dommages dus à un bris d'équipement de tout ordre s'il est possible au mécanicien de le faire de manière sécuritaire. L'employeur s'engage à suivre le règlement sur les mécaniciens de machines fixes.

- 13.03 L'aide-mécanicien de machines fixes se rapporte au chef mécanicien et, en l'absence de ce dernier, à l'opérateur de machines fixes du quart. Son travail lui est assigné normalement par le chef mécanicien.

## **ARTICLE 14 TAUX DE SALAIRE ET PRIMES**

- 14.01 Les taux de salaire qui apparaissent à l'annexe « B » font partie-intégrante de la présente convention collective.
- 14.02 La rétroactivité s'applique à toutes les modifications aux clauses monétaires : salaire de base, fêtes statutaires, primes, temps supplémentaire, vacances et heures de maladie à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- 14.03 La paye des employés leur sera remise à tous les deux (2) vendredis.

## **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 vacances payée par mois complet de service, avec un maximum de dix (10) jours au taux de quatre (4) pour-cent (4%) du salaire gagné (salaire brut).
- 15.02 Les employés qui compte un (1) an de service ou plus, le premier mai de l'année en cours, ont droit à dix (10) jours de vacances payés au taux de quatre pour-cent (4%) du salaire gagné (salaire brut).
- 15.03 Les employés qui compte trois (3) ans de service ou plus, le premier mai de l'année en cours, ont droit à quinze (15) jours de vacances payés 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 mai de l'année en cours ont droit à vingt (20) jours de vacances payés au taux de huit pour-cent (8%) du salaire gagné (salaire brut).
  - b) Les employés qui comptent vingt (20) ans de service ou plus le premier mai de l'année en cours ont droit à vingt-cinq (25) jours de vacances payés au taux de dix pour-cent (10%) du salaire gagné (salaire brut).
  - c) S'il y a entente entre la Compagnie et l'employé, ce dernier pourra travailler sa quatrième et/ou cinquième semaine (s) de vacances au lieu de prendre congé. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.
  - d) Les employés n'ont pas le droit de prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives, à moins de recevoir le consentement de la Compagnie.
- 15.05 La paie de vacances est versée à l'employé aux mêmes dates que la paie régulière à moins d'entente mutuelle contraire. La différence entre le taux horaire régulier et le taux horaire de vacances sera payable en totalité à la première paie de juin.
- 15.06 Lorsqu'un jour de fête payé survient durant la période de vacances d'un employé, la Compagnie lui paiera une (1) journée de salaire à son taux horaire régulier au lieu dudit jour de fête. Cependant, si l'employé en fait la demande lors du choix de ses vacances, la Compagnie pourra ajouter une (1) journée additionnelle de congé à sa période de vacances au lieu dudit jour de fête, en autant que cette journée ne tombe pas durant la période de vacances d'un autre employé.
- 15.07 Les employés devront, au plus tard le 15 avril de l'année en cours, afficher leur période de vacances pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> octobre et, au plus tard le 15 septembre, pour la période du 1<sup>er</sup> octobre au 30 avril. Et après ces

dates, un employé qui n'a pas affiché la période de ses vacances ne pourra pas prendre une période déjà choisie par un autre employé même s'il a plus d'ancienneté.

- 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 absents en même temps.
- 15.10 Pour les fins de vacances, l'ancienneté avec la Compagnie s'appliquera.
- 15.11 a) Les vacances ne pourront pas être prises durant la période s'écoulant entre le 15 décembre et le 15 janvier.
- b) Pour fins de vacances annuelles, cinq (5) jours de vacances équivalent à quarante-deux (42) heures de travail.

## **ARTICLE 16 JOURS DE FÊTE PAYÉS**

- 16.01 Les jours suivants constituent des jours de fête payés :

Une demi-journée (½) la veille du Jour de l'An  
Le Jour de l'An  
Le 2 janvier  
Le Vendredi Saint  
La Journée des Patriotes  
La Fête Nationale  
La Confédération  
La Fête du Travail  
L'Action de Grâces  
Une demi-journée (½) la veille de Noël  
Noël  
Le 26 décembre

- 16.02 Sujet à ce qui suit, chaque employé aura 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 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 l'équivalent d'une (1) journée de salaire à son taux régulier,



plus temps et demi (1½) pour toutes les heures qu'il aura travaillées durant cette journée.

- 16.05 Afin de bénéficier du présent article, l'employé doit être présent au travail, sa journée de travail régulière qui précède et sa journée de travail régulière qui suit ledit jour de fête, à moins d'une absence autorisée ou approuvée par la Compagnie ou à cause de maladie ou d'accident.
- 16.06 Pour les hommes en rotation qui sont obligés de travailler lors de la fête, ils recevront la paye de la journée même, et non pas la paye d'une autre journée qui aurait pu être décrétée par le gouvernement comme congé.

## ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

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

a) Mariage

|              |         |
|--------------|---------|
| de l'employé | 3 jours |
| de l'enfant  | 1 jour  |

b) Funérailles

|   |         |
|---|---------|
| conjoint, enfant  | 5 jours |
| père, mère, frère, sœur   | 3 jours |
| beau-père, belle-mère, bru, gendre, belle-sœur,<br>beau-frère, tante, oncle, grands-parents | 1 jour  |
| à condition que l'employé assiste aux funérailles   |         |

c) Naissance de l'enfant – baptême ou adoption 1 jour

(au choix de l'employé)

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

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.

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

- 17.05 L'employé régulier appelé à se présenter comme juré ne doit subir aucune perte de salaire; la Compagnie paiera à cet employé le salaire qu'il aurait reçu comme s'il avait normalement travaillé moins les honoraires et dépenses qu'il aura reçus pour avoir agi comme juré.
- 17.06 L'employé régulier qui doit déménager sera rémunéré par la Compagnie (maximum un (1) jour par année).

## **ARTICLE 18 PLAN DE BIEN-ÊTRE ET ASSURANCE-VIE**

- 18.01 Les contributions de la Compagnie au régime désigné par le Syndicat pour les fins du Plan de bien-être et de l'Assurance-vie seront comme suit :

Effectif le 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 16.12 par jour + taxes

Effectif les 1<sup>er</sup> janvier 2024, 2025, 2026 et 2027 : la contribution de l'année antérieure majorée du pourcentage d'augmentation de l'Indice des Prix à la Consommation pour la région de Montréal pendant l'année précédente en utilisant toujours le même mois comme base de comparaison.

## **ARTICLE 19 CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE**

- 19.01 a) Pour chaque mois de service, à compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employé régulier a droit à un crédit de 10 heures de congé de maladie, jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures par année, payable le 15 décembre de chaque année pour les journées non prises.
- b) 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 congés 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 la Compagnie, 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 quelque raison que ce soit, sauf maladie, tout employé (ou ses ayants droit) bénéficie du solde de ses heures de congés 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 la Compagnie jusqu'à l'épuisement du solde de ses heures de 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 congés de maladie accumulées par les employés selon les calculs faits conformément au présent article.

## **ARTICLE 20 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 20.01 La Compagnie continuera de prendre les mesures raisonnables et nécessaires pour la santé et la sécurité des employés durant leur travail et de maintenir une salle de premiers soins. La Compagnie convient de fournir à ses propres frais tout équipement de sécurité qu'elle oblige les employés à porter et qu'elle juge nécessaire pour leur protection.
- 20.02 Aucun travail ne devra être accompli sur une machine ou un système en opération lorsque ceci peut mettre les employés en danger. Ceci n'inclut pas la ronde de vérification des systèmes ou de machine.

## **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, la Compagnie comblant la différence entre l'indemnité reçue de la CNESST, et ce, pour un maximum de treize (13) 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 la Compagnie.
- 21.03 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 gérant général de la Compagnie 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 est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de la Compagnie et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.
- 21.06 Les déboursés occasionnés à la Compagnie ainsi que la journée de l'accident n'affectent pas son solde d'heures de congés de maladie.
- 21.07 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 de travail et, à ce moment-là, il remettra à la Compagnie le montant que celle-ci lui aura avancée.

## **ARTICLE 22 UNIFORMES**

- 22.01 Les uniformes, les bottes de sécurité et les autres articles vestimentaires seront fournis par l'employeur.
- 22.02 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.

## **ARTICLE 23 DIVERS**

- 23.01 a) Les employés couverts par la présente convention collective ne seront pas appelés à faire du lavage des plafonds ou des murs.
- 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.
- 23.02 Tous les outils seront fournis par la Compagnie.
- 23.03 Tous les employés de l'unité de négociation auront leur propre casier.
- 23.04 Si les autres employés de l'entretien mécanique (en-dehors de l'unité de négociation) reçoivent un boni à Noël, les employés couverts par la présente convention collective en recevront un de même nature ou montant.
- 23.05 La Compagnie garantit une place de stationnement pour les employés visés par la présente convention collective et s'il y a des demandes pour d'autres places, les employés concernés devront s'inscrire sur la liste d'attente qui existe à cette fin.
- 23.06 La présente politique de la Compagnie en ce qui concerne le réfrigérateur et la cuisinière ainsi que l'accès à la salle des douches sera maintenue.
- 23.07 La Compagnie défrayera à un salarié les coûts de la formation lorsqu'il aura été dans l'obligation de la suivre pour pouvoir continuer à occuper

son emploi suite à un changement dans les installations de chauffage. Si le cours n'est pas réussi, la reprise du cours sera aux frais de l'employé,

#### 23.07 FONDS DE SOLIDARITÉ

En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la loi constituant le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) ci-après appelé « le Fonds », à la Loi sur les valeurs mobilières (1982, chapitre 48) et à ses règlements, de même qu'à tout autre loi et règlement en vigueur applicable lorsque le texte de la présente convention collective ne prévoit aucune disposition expresse à cet effet.

L'Employeur reconnaît que l'association accréditée, qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.

L'Employeur s'engage à remettre à chaque salarié, lors de la première paie suivant la signature de la présente convention collective, une copie du document d'information (prospectus) qui lui aura été fourni par le Syndicat concernant le Fonds approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec, document qui contient le formulaire de souscription du Fonds.

Tout salarié qui veut souscrire au Fonds de solidarité remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenue à la source sur le salaire, et en le remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à l'Employeur. La contribution d'un salarié doit être d'un minimum de un dollar (1,00 \$) par paie et toujours d'un multiple de un dollar (1,00 \$).

L'Employeur accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué; chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, l'Employeur y consentant par la présente, sous réserve des lois applicables.

L'Employeur remet les contributions des salariés au Fonds de Solidarité au Syndicat en même temps que les cotisations syndicales et indique, avec le document accompagnant la remise, le montant contribué par chaque salarié.

À la demande du salarié, l'Employeur tient compte dans la retenue des impôts fédéral et provincial de l'allègement auquel le salarié a droit par sa contribution au Fonds de Solidarité.

#### ARTICLE 24 AVIS

24.01 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 2360 avenue de LaSalle, bureau 202, Montréal (Québec) H1V 2L1, et tout avis devant être adressé à la Compagnie à : Gestion Immeuble Place Bonaventure Inc., 800, rue De La Gauchetière Ouest, bureau 240, Montréal, Québec H5A 1K6.

## ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

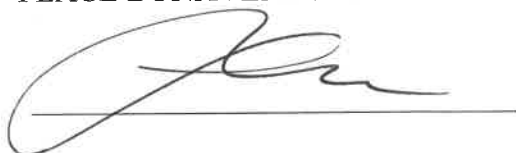
25.01 Cette entente est en vigueur à compter de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027. L'une ou l'autre des parties aux présentes qui désire réviser, amender ou terminer cette entente, peut le faire en signifiant un avis écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Montréal, ce 13<sup>e</sup> jour de juillet 2023

LA SECTION LOCALE  
9599 DES MÉTALLOS



GESTION IMMEUBLE  
PLACE BONAVENTURE INC.



Luigi Cecere, VP Exécutive et Directeur des opérations



Simon Dugas, Directeur Services Techniques

ANNEXE « A »

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| A | A | A | B | B | B | D |
| D | D | D | C | C | C | A |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| D | D | C | C | C | A | A |
| A | A | B | B | B | D | D |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| A | B | B | B | D | D | D |
| D | C | C | C | A | A | A |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| C | C | C | A | A | A | B |
| B | B | B | D | D | D | C |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| B | B | D | D | D | C | C |
| C | C | A | A | A | B | B |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| C | A | A | A | B | B | B |
| B | D | D | D | C | C | C |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| D | D | D | C | C | C | A |
| A | A | A | B | B | B | D |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| A | A | B | B | B | D | D |
| D | D | C | C | C | A | A |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| D | C | C | C | A | A | A |
| A | B | B | B | D | D | D |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| B | B | B | D | D | D | C |
| C | C | C | A | A | A | B |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| C | C | A | A | A | B | B |
| B | B | D | D | D | C | C |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| B | D | D | D | C | C | C |
| C | A | A | A | B | B | B |

## ANNEXE « B »

### TAUX DE SALAIRES

- (1) Les augmentations salariales accordées aux salariés les 1er janvier 2024, 2025, 2026, et 2027 seront équivalentes à l'augmentation moyenne du taux horaire des employés faisant partie du département de plomberie et mécanique pour chacune de ces années respectivement.
- (2) Dans le paragraphe (1), il est entendu que la référence à « l'augmentation moyenne du taux horaire reçue par les employés du département de plomberie et mécanique » vise l'augmentation moyenne générale du taux horaire de salaire accordée à ces dits employés, et non pas les ajustements individuels qui pourraient être effectués en raison de l'amélioration des qualifications ou compétences ou de l'augmentation des responsabilités.
- (3) Advenant mésentente, la Compagnie ne sera tenue de dévoiler les « augmentations moyennes du taux horaire reçues par les employés du département de plomberie et mécanique » qu'à un expert-comptable indépendant tenu au secret des informations communiquées. Les parties partageront également les frais de cet expert.
- (4) Le taux horaire des employés visés par la convention collective pour l'année 2023 est de 40,07\$/h