

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

GESTION IMMOBILIÈRE CHALMÉ INC.
(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET :

**SYNDICAT DES MÉTALLOS,
SECTION LOCALE 9599**
(ci-après appelé « le Syndicat »)

2020-2026

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4	SÉCURITÉ D'EMPLOI	4
ARTICLE 5	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	5
ARTICLE 6	GRÈVE ET LOCKOUT	7
ARTICLE 7	HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	8
ARTICLE 8	TAUX DE SALAIRES	10
ARTICLE 9	FÊTES STATUTAIRES.....	11
ARTICLE 10	VACANCES PAYÉES	11
ARTICLE 11	CLASSIFICATION ET FONCTIONS DES SALARIÉS.....	13
ARTICLE 12	NATURE DU TRAVAIL.....	13
ARTICLE 13	ACCIDENT DE TRAVAIL	13
ARTICLE 14	CONGÉS SPÉCIAUX	14
ARTICLE 15	BÉNÉFICES.....	14
ARTICLE 16	SÉCURITÉ D'EMPLOI	15
ARTICLE 17	ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 18	COUVERTURE D'EMPLOI OU PROMOTION	17
ARTICLE 19	DIVERS	17
ARTICLE 20	AVIS	19
ARTICLE 21	DURÉE DE LA CONVENTION	19

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir un climat de bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat dans les conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des mécaniciens de machines fixes et leurs aides et l'opération rationnelle du Complexe de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat pour la durée et les fins de la présente convention, 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 et les clauses de la présente convention ne s'appliquent qu'aux salariés faisant partie de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 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) Il est entendu que tout droit non couvert spécifiquement par cette convention demeure le droit de l'Employeur.
- c) Sans limiter la généralité de ce qui précède, le Syndicat reconnaît à l'Employeur, le droit exclusif de gérer la compagnie et de diriger les salariés, c'est-à-dire d'embaucher, de renvoyer, de transférer, d'évaluer, de faire monter ou baisser en grade, de congédier provisoirement ou en permanence, d'imposer de mesures disciplinaires ; les salariés eux ayant le droit de placer un grief de la manière spécifiée par l'article 5 de la présente convention.
- d) Le Syndicat reconnaît également à l'Employeur le droit exclusif de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du rendement, d'augmenter ou de réduire les opérations, d'enlever ou d'installer des machines et de l'outillage, et à cette fin, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de prescrire et d'afficher tel règlement qu'elle jugera approprié pour maintenir l'ordre et assurer la sécurité des personnes et des biens.

- e) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenir l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Un tel avis doit être transmis en même temps au Syndicat, au délégué principal et/ ou au délégué d'atelier. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de trente (30) jours ouvrables après l'incident qui y a donné lieu ou plus de trente (30) jours ouvrables après la connaissance de cet incident par l'Employeur, à moins que les parties n'aient convenu par écrit de prolonger ledit délai, si une enquête est en cours il y a aura une extension de délais accordé par le Syndicat.
- f) Toute mention d'une mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié après que ce soit écoulée une période de douze (12) mois s'il n'y a eu aucune infraction disciplinaire au cours de cette période.
- g) Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.
- h) Après avoir pris rendez-vous avec son supérieur immédiat, le salarié peut consulter son dossier en présence d'un représentant de ce service et, s'il le désire, d'un représentant syndical.

À la demande du salarié qui fait l'objet de mesures disciplinaires, le supérieur immédiat doit lui fournir une copie de son dossier.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 4.01 Comme condition d'emploi, tout salarié de l'Employeur membre actuel du Syndicat demeure membre du Syndicat et l'Employeur déduit la cotisation syndicale de sa paie.
- 4.02 a) Comme condition d'emploi, tout nouveau salarié devient membre du Syndicat et paie sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son engagement.

 b) Comme condition d'emploi, tout salarié temporaire paie sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son engagement.
- 4.03 a) L'Employeur consent à retenir sur le salaire de tous les salariés régis par la présente convention collective, la cotisation syndicale et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite est remise au Syndicat avant le quinzième (15e) jour du mois suivant. De plus, à tous les six (6) mois, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une liste des salariés en format Excel, incluant le poste, la date d'embauche et les coordonnées de chaque salarié.

- b) La cotisation syndicale est le montant fixé par le Syndicat. Les montants des cotisations syndicales sont inscrits sur le T-4 et Relevé 1 des salariés.

4.04 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.

4.05 Sur préavis raisonnable, et au maximum une fois par mois sauf dans le cours du mode de règlement des griefs, l'Employeur permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité du Syndicat.

4.06 Est présent à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de l'Employeur ou ses représentants, un (1) délégué du Syndicat salarié de l'Employeur. Lors des absences aux fins prévues au présent article, ledit membre est payé au taux horaire régulier et ce, durant ses heures normales de travail seulement.

Lors des absences prévues au présent article, ledit membre est, après entente avec la direction, libéré de son travail pour le quart précédant ou le quart suivant la période de négociation prévue, s'il était cédulé pour travailler à l'un desdits quarts de travail et ce, sans perte de traitement.

Les présentes dispositions ne peuvent en aucun cas occasionner le versement de traitement au taux de temps supplémentaire en faveur dudit membre.

ARTICLE 5 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

5.01 La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salarié de présenter un grief avec l'intention de le régler.

5.02 Tout salarié assujéti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du Travail du Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite :

PREMIÈRE ÉTAPE

Le salarié, seul ou accompagné de son délégué d'atelier, soumet son grief à son superviseur immédiat, ou en l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans les quinze (15) jours du fait y donnant lieu. L'Employeur n'est pas tenu d'examiner ou de s'occuper d'un grief si ce grief n'a pas été soumis quinze (15) jours après l'évènement y donnant lieu. Le chef de service ou son remplaçant donne sa réponse au salarié dans les quinze (15) jours qui suivent.

DEUXIÈME ÉTAPE

À défaut d'un règlement, le grief peut être présenté dans les dix (10) jours suivant la réception de la réponse de la première étape au Directeur ou à son remplaçant et ce dernier doit donner sa réponse dans les dix (10) jours suivant la référence du grief à la deuxième étape.

- a) Tout grief relatif à l'interprétation ou à une violation alléguée des dispositions de la présente convention, qui n'aurait pas été réglé conformément au règlement des griefs exposé ci-dessus, peut être soumis par l'Employeur ou le Syndicat à l'arbitrage pourvu qu'un avis écrit en soit donné à l'autre partie dans les dix (10) jours qui suivent la décision prise à la deuxième étape. L'avis par lequel une des deux parties fait connaître son intention de recourir à l'arbitrage doit exposer la cause du grief et la ou les clauses particulières de la convention qui s'y rapportent. L'avis stipule également en quoi consiste le règlement demandé.
- b) L'Employeur et le Syndicat conviennent de choisir l'arbitre de griefs qui entendra les griefs de consentement. À la suite de deux (2) propositions d'arbitres refusées de part et d'autre, l'une des parties peut demander au Ministre d'assigner un arbitre pour entendre le grief.
- c) Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de référer au même arbitre plus d'un grief s'il y a lieu.
- d) Un compte rendu du grief ou de la question soumise à l'arbitrage est présenté, soit conjointement ou séparément, à l'arbitre dans les dix (10) jours suivant son acceptation ou dans tout autre délai convenu entre les parties.
- e) L'arbitre siège dans les meilleurs délais, à moins qu'il en soit autrement et mutuellement convenu entre les deux parties concernées et l'arbitre doit rendre sa décision dès que possible.
- f) La décision de l'arbitre se limite au grief. La décision de l'arbitre ne modifie, n'ajoute, ne change ou n'ignore aucune des dispositions de cette convention.
- g) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et tous les membres concernés.
- h) Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à part égale entre l'Employeur et le Syndicat.

- 5.03 La nature du grief ainsi que les articles de la convention qui sont censés avoir été violés doivent être précisés dans l'exposé écrit du grief. Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 5.04 Si l'Employeur par ses représentants, néglige de procéder dans les délais énumérés au présent article, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage, selon le cas.
- 5.05 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, l'Employeur et le Syndicat.
- 5.06 Tous les délais mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 5.07 Les ententes intervenues entre les deux parties à la suite d'un règlement de griefs lient les deux parties et les salariés régis par la présente convention.
- 5.08 L'Employeur est avisé par écrit de tout remplacement du délégué syndical.
- 5.09 L'Employeur et/ou le Syndicat peuvent loger un grief selon la procédure ci-haut énoncée. La nature du grief, aux fins de cet article, doit être d'intérêt général et doit porter exclusivement sur les politiques et les pratiques qui entrent en conflit dans l'application de la présente convention. Ledit grief doit être soumis directement au Président de l'Employeur ou au représentant officiel du Syndicat et doit être soumis dans un délai de quinze (15) jours du fait ou de la connaissance du fait y donnant lieu.

ARTICLE 6 GRÈVE ET LOCKOUT

- 6.01 En raison des méthodes prévues par la présente convention collective pour le règlement des griefs, il est entendu que pendant la durée de la présente convention collective :
- a) Il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève spontanée, journée d'étude, arrêt ou suspension de travail, en tout ou en partie pour quelque raison que ce soit par les salariés et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher ou les arrêter. De plus, l'Employeur aura le droit de congédier tout salarié

participant, encourageant ou suscitant de tels actes illégaux.

- b) L'Employeur ne déclarera pas et ne provoquera pas de lockout affectant les salariés.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

7.01 La convention collective couvre l'ensemble des salariés.

7.02 a) La semaine de travail des mécaniciens de machines fixes travaillant sur la maintenance de jour est de quarante (40) heures. La grille normale de travail est entre 07h00 à 16h00 et ce du lundi au vendredi, Pour des besoins opérationnels, de l'Employeur, cet horaire peut être modifié avec trente (30) jours d'avis. En cas d'urgence, aucun avis ne sera nécessaire.

- b) Les salariés travaillant à l'opération des systèmes (opérateurs) ont une cédule de cent-soixante-huit (168) heures minimum pour quatre (4) semaines de travail. La cédule de travail est affichée au moins un (1) mois avant son application. Chaque cédule est valable pour une période minimum de huit (8) semaines, cette cédule de travail peut être modifiée après une entente mutuelle entre les salariés et le supérieur immédiat.

- c) Pour fins de compilation, la semaine débute le lundi à 00h01 et se termine le dimanche à 23h59.

- d) Aux fins de la présente convention collective, l'Employeur, le Syndicat et les salariés couverts par celle-ci consentent à ce que le salaire soit versé à chaque deux (2) semaines selon la feuille de temps de chaque salarié.

7.03 a) Lorsque les mécaniciens de machines fixes opérateurs et les mécaniciens de machines fixes maintenance de jour doivent continuer à travailler après leur quart régulier de travail, de huit (8) ou de douze (12) heures ou établi conformément à la cédule établie régulièrement par le superviseur, toutes les heures ainsi travaillées en surtemps sont payées une fois et demie (1 1/2) le taux horaire pour les quatre premières heures, et taux double (2) pour les heures subséquentes. Lorsqu'un salarié appelé à se présenter au travail le jour de son congé ou le samedi ou est rappelé à l'ouvrage, ou après avoir quitté les lieux de travail, l'Employeur lui payera les heures travaillées au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier avec un minimum correspondant à quatre (4) heures au taux régulier. Si le temps travaillé dépasse quatre (4) heures, les heures subséquentes seront payées au taux double (2).

- b) Lorsqu'un salarié qui est en congé est appelé à se présenter au travail le dimanche, l'Employeur doit lui payer toutes ses heures travaillées au taux de temps double (2) avec un minimum de quatre (4) heures.
- c) Lorsqu'un salarié, qui est en vacances, est appelé à se présenter au travail pendant sa période de vacances cédulées, l'Employeur doit lui payer toutes ses heures travaillées au taux de temps double (2) avec un minimum de quatre (4) heures. De plus l'Employeur lui remet la journée des heures travaillées en temps.
- d) Lorsqu'un salarié est appelé à travailler pendant les Congés Statutaires, il est payé au taux de temps double (2) ainsi que pour la journée du congé Statutaire.
- e) Lorsqu'un salarié est appelé chez lui pour entrer travailler à temps supplémentaire et qui n'avait pas été cédulé d'avance, il a le droit à une (1) heure payée à son taux horaire régulier pour son déplacement.

7.04 Primes pour quart de vingt heures à minuit et de minuit à huit heures :

- a) Tous les opérateurs et les mécaniciens en rotation reçoivent une prime d'un dollar cinquante cents (1,50 \$) l'heure. Une augmentation équivalente aux augmentations salariales prévue à l'article 8.01 b) est applicable à cette prime durant la période de 2020 à 2026.
- b) Les salariés travaillant sur les quarts réguliers le samedi de 00h00 à 24h00 sont payés une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure. Une augmentation équivalente aux augmentations salariales prévues à l'article 8.01 b) est applicable à cette prime durant la période de 2020 à 2026.
- c) Les salariés travaillant sur les quarts réguliers le dimanche de 00h00 à 24h00 sont payés une fois et demie (1,5) leur taux horaire régulier.

7.05 Répartition du temps supplémentaire :

Pour un travail spécifique, le temps supplémentaire est autant que possible divisé équitablement entre les salariés habituellement assignés à ce même travail.

7.04 Les mécaniciens de machines fixes peuvent échanger leurs quarts de travail entre eux sans coût additionnel à l'Employeur, à la condition d'aviser le supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, dont l'autorisation ne devra pas être retenue sans motif valable.

7.07 Lors de l'absence prévue d'un salarié, l'Employeur fait tout en son pouvoir pour embaucher un remplaçant temporaire. Toutefois, l'Employeur peut faire appel à tout opérateur ou mécanicien pour cause de maladie, congé et vacances de plus de deux (2) jours. Il y a un préavis d'au moins quarante-huit (48) pour un remplacement de quart, à l'exception d'un cas d'urgence.

7.08 Tout salarié qui à la demande de l'Employeur travaille plus de quatre (4) heures de surtemps, après sa cédule de travail, se voit attribuer dix-huit dollars (18,00 \$) pour un repas, sur présentation d'une facture.

ARTICLE 8 TAUX DE SALAIRES

- 8.01
- 1) Mécanicien de machines fixes de maintenance. 28,90 \$
 - 2) Mécanicien de machines fixes opérateur. 28,25 \$
 - 3) Apprenti-mécanicien de machines fixes.
Le salaire est d'un dollar (1,00 \$) de moins que le salaire du mécanicien de maintenance ou du mécanicien opérateur selon le poste à combler ; pour une période de six (6) mois. Après cette période, le salarié atteindra le plein salaire.
 - 4) Le 1er janvier 2020, les salaires horaires de base en vigueur le 31 décembre 2019 sont augmentés de 2,5 % ;
 - 5) Le 1er janvier 2021, les salaires horaires de base en vigueur le 31 décembre 2020 sont augmentés de 2 % ;
 - 6) Le 1er janvier 2022, les salaires horaires de base en vigueur le 31 décembre 2021 sont augmentés de 2,1 % ;
 - 7) Le 1er janvier 2023, les salaires horaires de base en vigueur le 31 décembre 2022 sont augmentés de 2,2 % ;
 - 8) Le 1er janvier 2024, les salaires horaires de base en vigueur le 31 décembre 2023 sont augmentés de 2,3 % ;
 - 9) Le 1er janvier 2025, les salaires horaires de base en vigueur le 31 décembre 2024 sont augmentés de 2,4 % ;
 - 10) Le 1er janvier 2026, les salaires horaires de base en vigueur le 31 décembre 2025 sont augmentés de 2 %.

ARTICLE 9

FÊTES STATUTAIRES

- 9.01
- Premier de l'An
 - Le lendemain du jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête des Patriotes
 - Fête Nationale
 - Confédération
 - Fête du travail
 - Action de Grâces
 - Veille de Noël
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Veille du jour de l'An

9.02 Tout salarié qui ne travaille pas une de ces journées de fête reçoit un montant équivalent à huit (8) heures de paie à son taux régulier.

ARTICLE 10

VACANCES PAYÉES

10.01 Les vacances annuelles payées auxquelles un salarié régulier a droit à chaque année, sont basées sur la durée de son ancienneté en date du 1er mai de l'année courante en question

10.02 À chaque année, un salarié régulier a droit aux vacances annuelles suivantes :

- a) Moins d'un (1) an d'ancienneté : suivant les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.
- b) D'un (1) an jusqu'à cinq (5) années d'ancienneté : quinze (15) jours de vacances annuelles payés au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné.
- c) De cinq (5) ans jusqu'à vingt (20) années d'ancienneté : vingt (20) jours de vacances annuelles payés au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné.
- d) De vingt (20) ans jusqu'à trente-cinq (35) années d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours de vacances annuelles payés au taux de dix pour cent (10%) du salaire gagné.

- e) Trente-cinq (35) ans et plus d'ancienneté : trente (30) jours de vacances annuelles payés au taux de douze pour cent (12%) du salaire gagné.
- 10.03 Les semaines de vacances peuvent être prises en tout temps de l'année à l'exception de la période entre le 15 décembre et le 15 janvier pour les opérateurs, durant cette période, le salarié doit avoir un remplaçant et le changement doit être approuvé par le superviseur et peuvent être échelonnées sur des périodes non continues. Les vacances sont payées sur une base hebdomadaire et non à la journée.
- 10.04 Le choix de la période de vacances est donné aux salariés de l'unité de négociation par ordre d'ancienneté. Les salariés doivent au plus tard le 1er mai de l'année en cours afficher leur période de vacances. Si après cette date un salarié n'a pas affiché la période de ses vacances, il ne pourra pas prendre une période déjà choisie par un autre salarié, même s'il a plus d'ancienneté. L'Employeur affiche une liste d'ancienneté à tous les ans, ou lors de changements éventuels.
- 10.05 Un salarié qui a déjà choisi sa période de vacances pourra la changer si la période qu'il désire n'a pas déjà été choisie par un autre salarié moyennant un avis écrit d'au moins quinze jours (15) à l'avance mentionnant le changement
- 10.06 Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui est crédité. Ce jour de fête peut être ajouté à la période de vacances si le salarié le demande ou l'Employeur peut lui payer une journée additionnelle de salaire au taux horaire régulier au lieu dudit jour de fête.
- 10.07 Les salariés ne prennent pas plus de deux (2) semaines de vacances consécutives sauf si une troisième (3e) est libre après que tous les salariés ont fait leur choix. Pour les salariés (maintenance) qui travaillent de jour, les vacances peuvent être prises consécutivement soit, trois (3) semaines tout au plus.
- 10.08 Un salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit à son départ à quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%) ou douze pour cent (12%) des gains accumulés selon qu'il ait droit à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances.

ARTICLE 11 CLASSIFICATION ET FONCTIONS DES SALARIÉS

- 11.01 L'Employeur reconnaît les classifications suivantes ainsi que les fonctions accomplies par chaque salarié :
- a) Mécanicien de machines fixes de maintenance.
 - b) Mécanicien de machines fixes opérateur.
 - c) Apprenti-mécanicien de machines fixes.
- 11.02 Le mécanicien de machines fixes opérateur doit voir au bon fonctionnement des équipements mécaniques et de plomberie. Il doit également vérifier le fonctionnement des systèmes électriques et rapporter les défauts observés.
- 11.03 Le mécanicien machines fixes de maintenance doit voir au bon fonctionnement de l'équipement mécanique et de plomberie. Il doit également vérifier le fonctionnement des systèmes électriques et rapporter les défauts observés.
- 11.04 L'Employeur favorise la formation de ses salariés dans une optique d'assurer une amélioration continue avec les compétences requises par et pour leur travail.

ARTICLE 12 NATURE DU TRAVAIL

- 12.01 Tout salarié qui accomplit le travail d'une classification supérieure à la sienne reçoit le salaire de la plus haute classification pour la période ainsi travaillée.
- 12.02 Tout salarié requis d'accomplir un travail d'une classification inférieure à la sienne reçoit le salaire de sa classification.
- 12.03 Aucun salarié ne doit laisser sa place de travail avant d'avoir été remplacé par le salarié de l'équipe suivante.

ARTICLE 13 ACCIDENT DE TRAVAIL

Dans le cas où le salarié est absent à cause d'un accident de travail et que ledit salarié est admissible aux indemnités accordées par la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail (CNESST), l'Employeur convient de lui verser une indemnité hebdomadaire approximativement égale à celle de la CNESST à la condition que le salarié autorise par écrit l'Employeur à percevoir les chèques émis par la CNESST.

ARTICLE 14 CONGÉS SPÉCIAUX

- 14.01 Chaque congé spécial auquel un salarié a droit est accordé à la condition qu'il assiste à l'évènement pour lequel le congé est accordé.
- 14.02 L'indemnité, pour chaque jour de congé spécial qui coïncide avec un jour ouvrable, est un jour de salaire au taux normal du salarié en question.
- 14.03 Les congés spéciaux auxquels un salarié régulier a droit sont les suivants :
- a) À l'occasion du mariage du salarié : la veille ou le jour du mariage.
 - b) À l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa sœur : trois (3) jours ouvrables.
 - c) À l'occasion du décès du conjoint, de son enfant : cinq (5) jours ouvrables.
 - d) À l'occasion du décès du père, de la mère du conjoint : deux (2) jours ouvrables.
 - e) À l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-sœur : une (1) journée ouvrable.
 - f) À l'occasion du décès d'un oncle ou d'une tante : une (1) journée pour assister aux funérailles.
 - g) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant : deux (2) jours ouvrables.
 - h) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence du salarié, il a droit à une (1) journée ouvrable supplémentaire à ses frais.
- 14.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, le salarié concerné doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 15 BÉNÉFICES

- 15.01 Congés payés en cas de maladie et obligation familiale.
- Pour chaque mois de service, le salarié a droit à un crédit d'une (1) journée par mois (maximum 8 heures par mois), douze (12) jours par année (maximum 96 heures par année), en maladie, payables

à la paye qui précède le 15 décembre de chaque année au cas où ces congés n'auraient pas été pris. Dans le cas où des congés ont été pris, la balance des jours de congés de maladie sera payée à cette date. Advenant que le salarié prenne une journée de maladie entre le 15 décembre et le 31 décembre, celle-ci sera alors déduite de sa paie. Après trois (3) jours d'absence consécutifs pour cause de maladie, le salarié doit fournir un certificat médical à l'Employeur.

15.02 Après un délai de 90 jours de service continu, le salarié ainsi que ses personnes à charge éligibles deviennent admissibles au régime d'assurance collective de l'Employeur. Les conditions sont telles que définies dans le dépliant de l'assureur. L'adhésion à toutes les protections offertes sous le régime, sans exclusion ou exemption, est obligatoire pour le salarié. Les personnes à charge peuvent être exemptées de la garantie accident-maladie si le salarié démontre que ces personnes sont couvertes par un autre régime privé. L'Employeur participe à 50 % du total des primes allouées au salarié à condition que le salarié paie 100 % de sa prime d'invalidité longue durée puisque, sous ce régime, les prestations d'invalidité longue durée sont non imposables.

À compter du 1er juin 2020, la base salariale en référence à l'article 8.01 4) est augmentée de 1,5 % dans le but de compenser l'augmentation du coût des prestations d'assurance collective assumée par les salariés.

ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI

16.01 L'Employeur donne au Syndicat un avis d'au moins trois (3) mois précédent toute mise à pied découlant d'une amélioration technique ou technologique et qui est susceptible d'affecter directement l'unité de négociation.

16.02 Les salariés visés sont mis à pied par ordre d'ancienneté, seulement après l'expiration du préavis prévu à 16.01.

16.03 Sauf dans le cas d'une force majeure et pour la durée de celle-ci, L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que pour les besoins d'opération de l'Employeur, le nombre de salariés requis à l'année longue est de six (6) minimum.

16.04 Il est entendu qu'en tout temps, l'Employeur peut exiger que les salariés quittent leur poste de travail afin d'effectuer des vérifications et des travaux d'entretien aux installations que l'Employeur a sous sa garde et son administration dans d'autres immeubles que Place Dupuis et ce, sans pour autant modifier ou étendre la portée de la

présente accréditation.

16.05 Les salariés visés par l'application de l'article 16.01 ont droit, au moment de leur mise à pied, à une indemnité établie selon le barème suivant :

- a) Moins de dix (10) ans d'ancienneté : 25 heures de salaire par année de service.
- b) De dix (10) ans à quinze (15) ans d'ancienneté : 35 heures de salaire par année de service.
- c) Plus de quinze (15) ans d'ancienneté : 45 heures de salaire par année de service.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

17.01 a) Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté est comptée au moment où le salarié est confirmé à son poste, c'est-à-dire après une période d'essai de 720 heures travaillées et son ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en jours de service chez l'Employeur (incluant la période d'essai) des salariés permanents couverts par la présente convention.

Toutefois, dans l'application des articles 10.04, 10.07, 16.02, et 18.01 c), l'ancienneté des futurs salariés est calculée à compter de l'entrée en service à la Place Dupuis.

- b) Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants :
 - 1) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
 - 2) Lorsqu'il est congédié pour cause, mais sujet à la clause des griefs.
 - 3) Absence d'une semaine sans permission.
 - 4) Défaut d'un salarié qui avait été mis à pied de se présenter au travail dans la semaine cinq (5 jours ouvrables) qui suit le rappel par lettre recommandée.
 - 5) Mise à pied de plus de douze (12) mois consécutifs.
- c) Tout nouveau salarié est considéré comme salarié à l'essai durant une période de 720 heures travaillées. Après ce délai, il est confirmé

comme salarié permanent. Durant cette période l'Employeur peut congédier le salarié sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de grief, sauf en relation au salaire. Un salarié est considéré comme temporaire que lorsque ceci est spécifié lors de son engagement et qu'il est engagé pour remplacer un salarié absent en vertu de cette convention et que ledit salarié permanent doit s'absenter pour plus de cinq (5) jours.

- d) Il y a une période d'essai de trente (30) jours ouvrables pour chaque salarié promu à une position supérieure. Après trente (30) jours, la position devient permanente.
- e) Si avant la période de trente (30) jours ouvrables, l'Employeur n'est pas satisfait du service du salarié promu, il a droit de réintégrer sa position antérieure.
- f) Un salarié a droit à quinze (15) jours ouvrables d'entraînement lors de la promotion à un nouveau poste, et après ce délai, il est payé au taux de sa nouvelle classification.

ARTICLE 18 COUVERTURE D'EMPLOI OU PROMOTION

- 18.01 a) L'Employeur affiche au tableau dans le département de la centrale thermique tout nouvel emploi ou promotion. Tel avis comporte la description de la fonction, le lieu habituel de travail, le salaire offert et les heures régulières de travail.
- b) Tout salarié du département qui désire postuler au nouvel emploi doit informer l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis.
- c) L'Employeur accorde autant que possible le poste au salarié postulant qui a le plus d'ancienneté ; cependant, l'Employeur demeure libre d'accorder le poste à toute autre personne si ce postulant ne peut satisfaire aux exigences pratiques normales requises par l'emploi.

ARTICLE 19 DIVERS

- 19.01 Tous les appareils de sécurité que l'Employeur oblige les salariés à porter sont fournis par l'Employeur.
- 19.02 L'Employeur continue de fournir en tout temps une trousse complète de premiers soins.
- 19.03 Tous les outils de qualité sont fournis par l'Employeur.

- 19.04 L'Employeur continue à mettre un (1) poêle et un (1) réfrigérateur à la disposition des salariés couverts par la présente, à en défrayer le coût d'achat et le coût des réparations si nécessaires.
- 19.05 Les salariés reçoivent deux (2) surtouts, deux (2) pantalons et trois (3) chemises le 1er juillet de chaque année.
- 19.06 L'Employeur fournit le savon adéquat pour que les salariés puissent se nettoyer.
- 19.07 L'Employeur fournit un air climatisé dans le bureau de la centrale thermique, au 800, boulevard de Maisonneuve Est, Montréal, Québec.
- 19.08 L'Employeur alloue à chaque salarié par année civile un montant maximal de cent quatre-vingt-dix (190,00 \$) dollars plus les taxes applicables, pour l'achat de bottes de travail. Le salarié va chez le fournisseur de l'Employeur afin d'acheter ses bottes.
- De plus, deux (2) manteaux chauds de type "parka" sont également fournis pour le groupe de mécaniciens de maintenance lesquels manteaux sont remplacés au besoin.
- 19.09 Chaque salarié a un accès internet contenant un avis de dépôt indiquant le montant du salaire net et l'état des gains, contributions et déductions. Il est transmis à chaque salarié à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, il est versé le jour ouvrable qui précède ou qui suit. Le dépôt est effectué directement dans un compte de banque du salarié.
- 19.10 L'Employeur consent à ce que le salarié en devoir puisse partir aussitôt que le salarié du quart suivant est arrivé en autant que le salarié arrivant signe le livre de quart et enregistre son heure exacte d'arrivée et ce, avant que le salarié sortant signe la fin de son quart. De plus, il est entendu qu'en aucune circonstance un tel arrangement occasionnera de frais supplémentaires à l'Employeur.
- 19.11 Chaque salarié contribue dans un placement de REER à l'intérieur du régime de REER de l'Employeur un montant équivalent à trois (3 %) pour cent de son salaire brut et l'Employeur contribue pour un montant équivalent à cinq (5 %) pour cent du salaire brut du salarié dans le compte de placement de REER de celui-ci.
- 19.12 L'Employeur fournit une place de stationnement à chaque salarié de l'unité de négociation pendant les heures de travail.
- 19.13 Le salarié reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour pour une période dépassant

six (6) mois mais avec un maximum d'un (1) an à partir de la date du début du procès.

19.14 Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

Le salarié siégeant comme juré pendant sa période de vacances, peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'Employeur détermine les dates de reprises effectives de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié.

ARTICLE 20 AVIS

20.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressée au Syndicat en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail peut valablement être envoyé au Syndicat par courrier recommandé au 202-2360, avenue De La Salle, Montréal (Québec) H1V 2L1 et tout avis devant être envoyé à l'Employeur peut valablement être envoyé par courrier recommandé au 800, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 800, Montréal (Québec) H2L 4L8.

ARTICLE 21 DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention est conclue pour la période s'étendant du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2026 ou jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.

21.02 Une ou l'autre des parties aux présentes qui désirent 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.

21.03 La rétroactivité s'applique à toutes les clauses de la convention collective à partir du 1er janvier 2020 sauf pour les personnes qui ont quitté volontairement leur emploi,

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Montréal, ce 5^e jour d'août 2020.

**SYNDICAT DES MÉTALLOS,
SECTION LOCALE 9599**

GESTION IMMOBILIÈRE CHALMÉ INC.

Samuel Blondin

Martin Bergeron

Annie Daigneault

Stéphane Daoust

Stéphane Néron

ANNEXE A
(Horaires)

	7 :30	8 :00	8 :30	9 :00	9 :30	10 :00	10 :30	11 :00	11 :30	12 :00	12 :30	13 :00	13 :30
Opérateur Jour		X	X	X	X	15 Min.	X	X	X	X	30 Min.	X	X
Mécanicien 1	X	X	X	15 Min.	X	X	X	X	30 Min.	X	X	X	X
Mécanicien 2		X	X	X	15 Min.	X	X	X	X	30 Min.	X	X	X

	14 :00	14 :30	15 :00	15 :30	16 :00	16 :30	17 :00	17 :30	18 :00	18 :30	19 :00	19 :30	20 :00
Opérateur Jour	X	X	15 Min.	X	X	X	X	X	30 Min.	X	X	X	X
Mécanicien 1	15 Min.	X	X	X	X								
Mécanicien 2	X	15 Min.	X	X	X	X							

Opérateur jour et opérateur nuit : 2 pauses de 15 minutes et 2 fois 30 minutes de diner payés

Mécanicien 1 : Début du quart à 7h30 + 2 pauses de 15 minutes et 1 fois 30 minutes de diner non-payés = 40 heures

Mécanicien 2 : Début du quart à 8h00 + 2 pauses de 15 minutes et 1 fois 30 minutes de diner non-payés = 40 heures