

Convention collective

Entre

Ivanhoé Cambridge Inc.
1001 Square Victoria
Bureau 500
Montréal (Québec)
H2Z 2B5

Ci-après appelée 'l'Employeur'

E.V. : PLACE VILLE MARIE
UNITÉ : CORPS DE MÉTIERS

Et

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 9599
2360 Avenue de la Salle,
Montréal, (Québec)
H1V 2L1

Ci-après appelé 'le Syndicat'

Convention collective en vigueur jusqu'au 18 juillet 2028



CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

Article 1	But de la convention	2
Article 2	Reconnaissance	2
Article 3	Droits de la direction et mesures disciplinaire	2
Article 4	Interprétation.....	4
Article 5	Sécurité syndicale.....	5
Article 6	Définition des termes	6
Article 7	Procédures des règlements des griefs et arbitrage	6
Article 8	Grèves et Lock-out	8
Article 9	Heures de travail.....	9
Article 10	Conditions relatives aux heures supplémentaires	10
Article 11	Ancienneté.....	12
Article 12	Promotion et garantie d'emploi	12
Article 13	Mutation temporaire.....	14
Article 14	Fonction des salariés.....	14
Article 15	Taux de salaire et primes	15
Article 16	Vacances payées	16
Article 17	Jours de fêtes payés.....	18
Article 18	Congés spéciaux	18
Article 19	Régime d'assurances collectives et Régime d'épargne retraite.	19
Article 20	Congés payés en cas de maladie	20
Article 21	Santé et sécurité au travail.....	20
Article 22	Accident de travail	21
Article 23	Uniformes	21
Article 24	Validité de la convention collective	22
Article 25	Divers	22
Article 26	Cantine	23
Article 27	Discrimination	23
Article 28	Congé de paternité/maternité	23
Article 29	Durée de la convention.....	24
ANNEXE A	25
ANNEXE B	26
LETTRE D'ENTENTE #1	27
LETTRE D'ENTENTE #2	28

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

Article 1 But de la convention

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir un climat de bonnes relations entre Place Ville Marie et le Syndicat dans des conditions qui assureront la sécurité et le bien-être des salariés et l'opération rationnelle du complexe, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient 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 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 du Québec.
- 2.02 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 sauf dans un cas d'urgence, de surplus de travail qui dépasse la capacité des salariés ou lorsque les salariés réguliers ne sont pas disponibles.

Article 3 Droits de la direction et mesures disciplinaires

- 3.01 a) Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la direction de diriger les affaires de son entreprise et la main-d'œuvre, sujet aux dispositions de cette convention collective.
- b) Les seules personnes pouvant donner des directives aux salariés sont le supérieur immédiat, ou en cas d'absence les chefs de service autorisé par le Directeur des services techniques et ce dernier.
- 3.02 L'Employeur peut créer toute nouvelle classification s'il le désire. Il doit cependant négocier avec le Syndicat le ou les taux de salaire de cette nouvelle classification avant de la créer. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige peut être soumis à l'arbitrage.
- 3.03 Advenant la mise en application de changements technologiques, l'Employeur donne un avis de 90 jours au Syndicat en indiquant précisément la nature de ces changements technologiques.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

Une période de 90 jours de mise à niveau, compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié qui est affecté par ces dites nouvelles méthodes de travail ou changement technologiques.

Si au terme de la période de mise à niveau le salarié n'est pas en mesure de rencontrer les exigences normales de la tâche, il peut exercer ses droits de déplacement comme s'il était mis à pied.

- 3.04 Dans le but de renforcer la sécurité, de protéger les personnes et la propriété, de maintenir la discipline et d'offrir un service de qualité à ses clients, l'Employeur a le droit d'établir, de changer ou d'altérer des règlements raisonnables que doivent observer les salariés. Également, le respect des dispositions du code d'éthique et de déontologie d'Ivanhoé Cambridge Inc. est une obligation de chaque employé.

Mesures disciplinaires

- 3.05 Les avis et mesures disciplinaires se rapportant à un salarié seront notés dans son dossier à l'exception des infractions mineures qui seront effacées après douze (12) mois. Il est bien entendu que la répétition d'une infraction mineure ou de plusieurs infractions mineures dans une période de douze (12) mois ne sera plus considéré comme infraction mineure mais bien majeure.

- 3.06 L'Employeur se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement, lorsqu'il y a lieu.

- 3.07 Une copie de tout avis disciplinaire écrit doit être remise au délégué, dès que celui-ci est au travail.

- 3.08 Tout avis disciplinaire écrit doit être remis au salarié concerné dans les dix (10) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans l'avis.

Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis disciplinaire au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui poster par courrier recommandé à sa dernière adresse connue à l'intérieur du délai ci-haut mentionné.

- 3.09 Lors de la remise d'un avis disciplinaire à un salarié, celui-ci doit être accompagné d'un délégué ou, en l'absence de ce dernier, le substitut.

- 3.10 Toute mesure disciplinaire doit être faite par écrit et indiquer les motifs de ladite mesure.

- 3.11 Toute mesure disciplinaire doit être appliquée suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

- 3.12 Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de mesure administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 3.13 À moins de circonstances justifiant une suspension ou un congédiement immédiat, l'Employeur ne punit pas un salarié sans l'avoir averti, par écrit, deux fois au préalable.
- 3.14 Tout avis de suspension doit indiquer la date du début et de la fin de la suspension. L'Employeur donne également la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.
- 3.15 Une suspension n'interrompt pas la durée du service continu d'un salarié.
- 3.16 Aucune mesure disciplinaire ne doit apparaître au dossier d'un salarié et ne peut être invoquée contre lui si elle est datée de plus de douze mois.
- 3.17 La signature sur tout avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception de la part du salarié concerné.
- 3.18 Toute mesure disciplinaire sur laquelle un salarié a eu gain de cause lors de la procédure de griefs ou d'arbitrage, doit être retirée de son dossier et ne peut être invoquée contre lui.
- 3.19 Un salarié peut vérifier le contenu de son dossier disciplinaire et ce, sur ses heures normales de travail.
- 3.20 La rétrogradation n'est pas et ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire.
- 3.21 Aucune perquisition, fouille ou contrôle sans raison valable n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case.
- 3.22 Le grief d'un salarié congédié peut être soumis directement à l'arbitrage, si le Syndicat le désire, ce grief aura priorité sur tout autre grief en cours.

Article 4 Interprétation

- 4.01 Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de ladite partie de la clause qui sera alors considérée comme nulle et non avenue.
- 4.02 Aux fins de la présente convention, le genre masculin comprend les deux sexes à moins qu'il ne soit prévu autrement.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

- 4.03 Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce chaque fois que le contexte se prête à cette extension.

Article 5 Sécurité syndicale

- 5.01 Comme condition d'emploi, tout nouveau salarié après avoir terminé sa période d'essai deviendra membre du Syndicat.
- 5.02 Comme condition d'emploi, tout salarié paiera sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son embauche.
- 5.03 L'Employeur consent à retenir à chaque paie, sur le salaire de tous les salariés régis par la présente convention la cotisation syndicale établie par le Syndicat, pour le mois durant lequel la cotisation est payable et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au Syndicat à l'endroit choisi par ce dernier avant le quinzième jour du mois suivant.

En plus de la liste ci-haut mentionnée, l'Employeur fera parvenir au Syndicat la liste des membres en format Excel comportant le poste occupé, la date d'embauche, le taux horaire ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone personnels de chaque membre, une fois par année. Les salariés devront signer un formulaire de consentement de divulgation de leurs coordonnées à leur Syndicat.

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Je _____ autorise mon Employeur à transmettre à mon syndicat mon adresse ainsi que mon numéro de téléphone personnels

Signé à _____, le ____/____/____.

Signature : _____

- 5.04 L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié le montant de la cotisation syndicale, tel que fixé par le Syndicat. Le montant des cotisations syndicales sera inscrit sur les T4 et relevé '1' des salariés.
- 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.

Activités syndicales

- 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. Le tableau sera situé dans la salle à manger.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

- 5.07 Sur préavis de vingt-quatre (24) heures et après entente entre les parties, l'Employeur permettra l'accès à ses locaux à un représentant accrédité du Syndicat.
- 5.08 A) Sera 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 et un (1) substitut.
- B) Le délégué ne perdra pas de salaire lorsqu'il est cédulé pour travailler et qu'il doit assister aux négociations dans une journée donnée, nonobstant sa cédule de travail pour ladite journée.
- C) Pour fin d'application de la présente convention collective les parties aux présentes conviennent qu'il y aura un (1) délégué d'atelier ou un (1) substitut issu de départements différents.
- D) Un maximum total de cinq (5) jours ouvrables par année, sans perte de traitement, est accordé par l'Employeur au délégué 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 fera parvenir, par écrit, les activités qui se dérouleront lors des rencontres.

Article 6 Définition des termes

- 6.01 Salarié à l'essai
Le salarié à l'essai est celui qui n'a pas encore complété cent vingt (120) jours travaillés en continu avec l'Employeur et qui n'a pas été embauché à titre temporaire.
- 6.02 Salarié régulier
Le salarié régulier est celui qui a complété sa période d'essai en conformité avec les articles 5, 6.01 et 11.02.
- 6.03 Salarié temporaire
Un salarié est considéré comme temporaire quand il est embauché pour remplacer un salarié pour cause de maladie, accident, vacances ou autres motifs convenus entre les parties. Le délégué d'atelier sera informé à l'occasion d'une telle embauche.

Article 7 Procédures des règlements des griefs et arbitrage

- 7.01 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.
- 7.02 Dans le but d'en venir à une entente, le salarié intéressé, accompagné de son délégué s'il le désire, pourra rencontrer son supérieur afin de discuter de son grief. Les parties font tout leur possible pour encourager les salariés à procéder d'abord par cette étape.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

7.03 Tout grief qu'un salarié veut soumettre doit être soumis selon la procédure suivante :

Première étape

Nonobstant les dispositions de l'article 7.02, le salarié intéressé accompagné ou non de son délégué syndical, doit soumettre son grief par écrit, signé par lui-même à son supérieur, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à la connaissance du fait y donnant lieu et pour un maximum de 60 jours calendrier du fait y donnant lieu; le supérieur devra donner sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables, suivant la réception du grief.

Le salarié absent pour accident ou pour maladie ou pour congé avec permission a le droit de faire un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, en autant que son absence pour les raisons déjà mentionnées ne soit pas plus de soixante (60) jours ouvrables.

Deuxième étape

À défaut d'une entente le grief écrit et signé sera soumis par le salarié intéressé seul ou avec son délégué syndical au Directeur de la propriété et/ou son mandataire dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse du supérieur immédiat. Le Directeur de la propriété et/ou son mandataire rencontrera dans les sept (7) jours ouvrables après que le grief leur a été référé le représentant permanent du Syndicat ainsi que le salarié intéressé. Le Directeur de la propriété donnera sa décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables après que le grief aura été référé à la deuxième étape ou, si applicable, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de ladite réunion.

7.04 S'il est allégué qu'un salarié a été suspendu ou congédié pour une cause injuste, le grief devra être présenté à la deuxième étape de la procédure de grief dans les cinq (5) jours ouvrables de la suspension ou du congédiement.

7.05 Tout grief de groupe doit être présenté par écrit, par un délégué du Syndicat, à la deuxième étape de la procédure du grief dans un délai de dix (10) 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 l'application de cette convention collective qui affecte plus d'un salarié dans une classification. Le grief de groupe doit être signé par chacun des salariés concernés.

7.06 Tout grief de politique doit être présenté par écrit par le représentant attitré du Syndicat ou 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 ont débuté ou ont eu lieu. Les mots "grief de politique" signifient toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de cette convention collective qui affecte les salariés dans toutes les classifications.

Troisième étape

A) Si un grief n'est pas réglé après avoir passé par les deux 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 l'Employeur à la deuxième étape, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

B) Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre seront payés par la partie qui aura été 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 ni l'autre des parties n'est dans son droit, l'arbitre devra également diviser la somme des dépenses, honoraires et frais entre les deux parties en deux parts proportionnées à la part de responsabilité de chacune des deux parties dans les événements qui ont donné lieu au grief.

C) Tout arbitre nommé en vertu de cet article devra se conformer aux dispositions de cette convention et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.

D) La décision de l'arbitre sera finale et liera tous les salariés, le Syndicat et l'Employeur.

- 7.07 Tous les délais énoncés dans la clause précitée peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.
- 7.08 Dès que le grief a été soumis, si le Syndicat ou l'Employeur ne respecte pas un délai énoncé ci-haut, le grief se poursuivra automatiquement à l'étape suivante, sauf en ce qui concerne la soumission du grief à l'arbitrage.
- 7.09 Par entente mutuelle écrite et sans changer la procédure de grief ou les délais y ayant trait, l'une ou l'autre des parties peut demander à discuter le grief avec l'autre partie et chaque partie pourra être accompagnée tel que prévu aux étapes.
- 7.10 Étant donné que la présente convention pourvoit aux règlements ordonnés 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 ou plusieurs salarié(s) a ou ont recours à de tels moyens, l'Employeur aura le droit de congédier ou de remplacer ce ou ces salariés.
- 7.11 Pour les fins de cet article, jour ouvrable signifie : du lundi au vendredi inclusivement excluant les jours de fêtes statutaires tel que prévu à la présente convention collective ainsi que le jour de la présentation du grief et ainsi que la période débutant le 20 décembre et se terminant le 5 janvier inclusivement.
- 7.12 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 salariés concernés. De telles ententes écrites et signées lient les deux (2) parties et les salariés régis par la présente convention.

Article 8 Grèves et Lock-out

- 8.01 Pour la durée de cette convention, l'Employeur s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out illégal de ses salariés et si l'Employeur décrète un lock-out

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

illégal, les sommes de salaire ainsi perdues pour les salariés leur seront remboursées.

- 8.02 Pour la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, journée d'étude, arrêt ou suspension de travail, en tout ou en partie pour quelque raison que ce soit par les salariés et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'ils prendront tous les moyens raisonnables pour les empêcher et/ou arrêter et advenant le cas, les heures perdues par les salariés ne seront pas rémunérées.
- 8.03 L'Employeur aura le droit de congédier tout salarié participant, encourageant ou suscitant de tels actes illégaux, après avoir consulté le Syndicat.

Article 9 Heures de travail

- 9.01 L'Employeur met en place les quarts de travail suivants :

9.01 a) Quart de jour (Équipe A)

La semaine de travail pour les salariés travaillant dans l'équipe de jour A est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures (07h30 à 15h30) incluant une demi-heure pour les repas. La période du repas est de 12h00 à 12h30 et la pause-café de 9h30 à 9h45.

9.01 b) Quart de jour (Équipe B)

La semaine de travail pour les salariés travaillant dans l'équipe de jour B est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, pour une période entre 8h et 19h, incluant une demi-heure pour les repas. Cet horaire est déterminé lors de l'affichage d'un poste et peut être modifié par la suite avec l'accord du salarié et de l'Employeur. La période du repas et la pause-café sont ajustées en fonction de l'horaire.

9.01 c) Quart de soir

La semaine régulière de travail pour les salariés travaillant dans l'équipe de soir est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, pour une période entre 13h et 23h, incluant une demi-heure pour les repas. Cet horaire est déterminé lors de l'affichage d'un poste. La période du repas et la pause-café sont ajustées en fonction de l'horaire.

9.02 Ouverture de poste du quart de soir selon les besoins des opérations

L'Employeur pourra ouvrir un nouveau poste sur le quart de soir selon les besoins des opérations. Si un tel poste sur un quart de soir est ouvert et qu'il entraîne une mise à pied sur un quart de jour, l'Employeur appliquera l'article 12.07 et proposera au salarié affecté le quart de soir. Le salarié devra répondre à l'offre de l'Employeur dans les 5 jours, à défaut de quoi l'Employeur pourra embaucher un candidat à l'externe.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

- 9.03 Entre le lendemain de Noël (26 décembre) et la veille du Jour de l'An (31 décembre), un salarié par service et par quart de travail est en fonction pour les journées non fériées. L'offre de travailler est préalablement proposée au salarié ayant le plus d'ancienneté. L'horaire officiel est affiché au plus tard le premier vendredi du mois de décembre de l'année en cours. Selon les besoins opérationnels, l'Employeur se réserve le droit de demander à plus d'un salarié de travailler par service et par quart pour cette période. Les salariés non-sollicités devront, à leur choix, prendre des vacances, utiliser la banque de temps supplémentaire, utiliser des congés de maladie non-utilisés de l'année en cours ou seront en congé sans solde.
- 9.04 L'Employeur tentera, dans la mesure du possible et selon les besoins opérationnels, d'accommoder les salariés en lien aux horaires du transport en commun, pour un maximum de 10 minutes. Le temps non travaillé ne sera pas payé, s'il y a lieu.

Article 10 Conditions relatives aux heures supplémentaires

- 10.01 Tout salarié appelé à exécuter du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de leur journée de travail est rémunéré à temps et demi pour les premiers quatre (4) heures de travail et à temps double pour toutes les heures subséquentes.
- 10.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un salarié qui refuse de faire du temps supplémentaire pour une raison jugée légitime et raisonnable par l'Employeur.
- 10.03 Si un salarié est requis d'effectuer du temps supplémentaire lors de ses journées de congé, ledit temps supplémentaire doit atteindre un minimum de quatre (4) heures. Tout travail effectué le samedi ou le dimanche sera payé au taux de temps double.
- 10.04 Le temps supplémentaire sera équitablement distribué sur chaque équipe parmi les salariés qui effectuent normalement le travail. Cette distribution sera la responsabilité de chaque supérieur immédiat.
- L'Employeur met en place un processus de gestion du temps supplémentaire qui permet une distribution équitable, en tenant compte des heures refusées.
- L'Employeur affiche à toutes les semaines la liste des noms des heures de temps supplémentaire effectuées et refusées. Les heures refusées par un salarié sont considérées comme étant effectuées pour la distribution du temps supplémentaire.
- 10.05 A) On allouera une demi-heure payée pour les repas au salarié qui travaille plus de trois (3) heures supplémentaires. Un salarié n'ayant pas été prévenu avant le début de son quart de travail qu'il sera requis pour effectuer ledit travail supplémentaire, recevra une allocation de repas jusqu'à concurrence de \$15,00 sur présentation d'une facture.
- B) Il sera alloué une pause-café de quinze (15) minutes pour chaque période subséquente de trois (3) heures de travail supplémentaire.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

- 10.06 A) Tout salarié rappelé dans les trois (3) heures précédant son quart normal de travail n'est pas sujet à l'application de 10.09. Cependant, il est payé au taux supplémentaire à l'intérieur de ces trois (3) heures, à compter du moment de l'appel dont 30 minutes seront considérées pour le transport.
- B) Les heures de travail effectuées au cours d'une même journée, suite à l'application de cet article, sont cumulées aux fins du calcul du temps supplémentaire.
- 10.07 Lorsqu'un salarié effectue du temps supplémentaire et lorsqu'il termine le temps supplémentaire, il devra avoir dix (10) heures de repos avant son retour au travail, et ce, sans perte de salaire du temps qu'il est au repos durant les heures régulières de travail.
- Ex : Si un salarié termine ses heures supplémentaires à 2:30 AM et que sa cédule régulière de travail débute normalement à 07:30 AM, il ne se présente pas au travail avant 12:30 et les cinq (5) heures de repos pour la période de 07:30 à 12:30 lui seront payées au taux horaire de sa classification.
- 10.08 L'Employeur permet aux salariés d'accumuler un maximum de quarante (40) heures par année de temps supplémentaire, entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année. Les heures comptabilisées dans la banque de temps sont équivalentes au temps travaillée et la majoration payable pour le temps supplémentaire est payé au salarié sur la paie courante. Avant de reprendre son temps accumulé, le salarié doit écouler ses vacances et obtenir le consentement de son supérieur immédiat. Le salarié peut également utiliser cette banque lors d'une invalidité de courte durée, tel que décrit à l'article 20.5. Cette banque de temps accumulé est vidée le 31 décembre de chaque année et le solde est payé au salarié au plus tard le 20 janvier de l'année suivante au taux de salaire applicable le 31 décembre de la fin de la période de référence.
- Rappel au travail**
- 10.09 Tout salarié ayant quitté les lieux du travail et étant rappelé au travail après avoir complété sa journée de travail sera payé en temps supplémentaire, tel que spécifié à l'article 10.01 et sera ainsi payé pour un minimum de quatre heures.
- 10.10 L'employeur fournit gratuitement le stationnement au salarié, lorsqu'il est rappelé pour un travail urgent (dans un délai de 4h et moins) et qu'il les effectue à l'extérieur des heures normales de travail.

Article 11 Ancienneté

- 11.01 L'ancienneté sera le statut relatif des salariés en ce qui a trait à leur service accumulé avec l'Employeur à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 11.02 A) Les nouveaux salariés seront considérés à l'essai et n'acquerront pas d'ancienneté jusqu'à ce qu'ils aient accumulé cent vingt (120) jours travaillés en continu avec l'Employeur.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

B) Durant ladite période de cent vingt (120) jours travaillés en continu, ces salariés auront droit à toutes les dispositions de la convention, sauf celles traitant de l'ancienneté et de la procédure de règlement des griefs et arbitrages.

C) Lorsque la période d'essai ci-haut mentionnée sera complétée, l'ancienneté du salarié comptera à partir de sa date d'embauche.

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

B) Une copie de cette liste sera remise au Syndicat et sera affichée sur le babillard.

C) Si un salarié est transféré d'une unité de négociation à l'autre à l'intérieur du complexe Place Ville Marie, seulement pour le calcul de ses vacances, son ancienneté avec l'Employeur servira aux fins de la remise monétaire pour lesdites vacances.

11.04 Perte d'ancienneté

Un salarié perd complètement son ancienneté et les droits qui y sont rattachés lorsque :

a) Il quitte son emploi.

b) Il est démis de ses fonctions pour cause et non réinstallé.

c) Il est absent pour cause de maladie ou d'accident plus de vingt-quatre (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 la copie au Syndicat, accepter cette promotion; s'il refuse la promotion dans ledit délai de soixante (60) jours ouvrables, 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 à pied, il néglige de se rapporter au représentant de l'Employeur dans les quarante-huit (48) heures de la réception d'une lettre certifiée à sa dernière adresse connue par l'Employeur.

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 12 Promotion et garantie d'emploi

12.01 A) Lorsqu'un poste couvert par la présente convention devient vacant et que l'Employeur désire le combler, l'Employeur informera le délégué syndical

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

B) Dans le cas de promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur devra 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 indiquera sur cet affichage le nom du poste, le taux de salaire et les qualifications requises.

C) Dans le cas d'un salarié en vacances, le délégué aura le droit de poser la candidature de ce salarié à la condition que le délégué ait expressément été mandaté à cette fin avant le départ du salarié.

D) S'il y a entente entre le représentant (délégué d'atelier) et l'Employeur, l'affichage pourra être évité.

12.02 Seuls les salariés qui se sont portés candidats pour le poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage seront considérés et des copies des affiches, des demandes d'emploi et une liste des postulants sont remises au Syndicat.

12.03 L'Employeur doit faire son choix dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage et fera connaître sa décision sur le tableau d'affichage tenant compte de l'habileté, la qualification, l'ancienneté et l'état de santé du salarié. Si un salarié fait un grief concernant ce paragraphe, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.

12.04 L'Employeur ne pourra remplir un poste vacant de façon permanente et aucun salarié n'aura le droit d'accepter une promotion de façon permanente jusqu'à ce que la période d'affichage soit complétée.

12.05 A) Il y aura une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour chaque salarié promu ou muté 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 du salarié promu ou muté, il sera réintégré dans sa position antérieure.

12.06 Un salarié aura droit à une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables lors de la promotion à un nouveau poste.

12.07 L'Employeur garantit aux salariés inscrits sur la liste en annexe, la sécurité d'emploi quarante (40) heures de travail par semaine.

Cependant, les parties conviennent que cette garantie d'emploi est variable en fonction des besoins déterminés, par rapport au nombre de 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 dans chaque classification selon la procédure suivante :

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

1. Les salariés ayant le moins d'ancienneté dans chaque classification, tâche ou fonction seront les premiers mis à pied; l'ancienneté de l'unité sera considérée;
2. Par la suite, le salarié mis à pied dans une fonction, occupation ou classification, pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui, 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.

Article 13 Mutation temporaire

- 13.01 Un salarié muté temporairement à un poste pour lequel le taux de salaire est plus élevé que celui de son poste régulier pendant une période d'une (1) heure ou plus, sera payé au taux de salaire le plus élevé pour une telle période.
- 13.02 Lorsqu'il devient nécessaire de muter temporairement un salarié de son emploi régulier à un autre dont le taux de salaire est moins élevé, le salarié sera payé au taux de salaire de son emploi régulier.

Article 14 Fonction des salariés

- 14.01 L'Employeur reconnaît les fonctions suivantes :
- a) électricien (A)
 - b) électricien (B)
 - c) peintre
 - d) plombier (A)
 - e) plombier (B)
 - f) technicien d'exploitation (A)
 - g) technicien d'exploitation (B)
 - h) serrurier
- 14.02 Un salarié régulier, après soixante (60) jours de service avec l'Employeur et après entente avec l'Employeur, aura droit de recevoir une allocation s'il suit un cours relatif à son travail. Cette allocation sera pour le coût de l'enseignement et autres fournitures nécessaires jusqu'à concurrence de soixante-quinze pour cent (75%) du coût réel. Si dans les douze (12) mois suivants la réception de cette allocation, le salarié ayant reçu cette allocation quitte cet emploi ou est congédié pour juste cause, il devra rembourser ladite somme à l'Employeur. Cette allocation sera remise seulement sur présentation d'un certificat.
- Si l'Employeur identifie chez un salarié un besoin de formation dans un domaine directement relié à sa fonction et oblige celui-ci à s'y inscrire, la société défrayera le coût en entier au moment de l'inscription.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

- 14.03 La pratique établie pour fins des exécutions des tâches pour chaque fonction continuera de s'appliquer.
- 14.04 L'Employeur pourra requérir d'un salarié électricien détenant les compétences et qualifications requises, d'agir à titre de répondant dans le cadre de la licence détenue par l'Employeur auprès de la Régie du Bâtiment ou tout autre autorité compétente à cet effet, le salarié agissant comme tel aura droit à un ajustement salarial de 12.55%. Il est spécifiquement entendu que l'Employeur pourra s'il le croit nécessaire requérir d'un salarié cadre qu'il agisse à titre de répondant et dans ce cas il est convenu que le salarié électricien sera alors relevé de cette responsabilité et réintègrera son poste d'électricien.

Article 15 Taux de salaire et primes

- 15.01 A) Les taux de salaire qui apparaissent à l'annexe 'A' font partie intégrante de la présente convention collective.
- B) Les salariés recevront leur paie toutes les deux semaines, le jeudi avant midi, par dépôt direct.
- 15.02 *Prime de soir*
Un salarié travaillant dans une équipe de soir est rémunéré au taux régulier de sa classification plus \$2.00 de l'heure.
- 15.03 *Calcul des primes*
Toute prime sera ajoutée au taux horaire de base. Cette prime ne sera pas applicable lorsqu'un salarié est appelé à travailler en temps supplémentaire et également pour le remboursement des jours de fête chômés et payés.
- 15.04 Une prime de \$3.25 avec un minimum d'une (1) heure, sera versée à un salarié lorsqu'il est appelé à travailler à plus de vingt (20) pieds au-dessus du sol ou sur le toit de 1, Place Ville Marie ou sur des machines à laver les vitres en hauteur ou pour le remplacement des vitres au-dessus du premier plancher.
- 15.05 L'Employeur peut offrir un rôle de supervision et de coordination à un salarié à titre de chef d'équipe, en plus de son occupation et en faisant partie intégrante de sa classification. Ce salarié conserve son métier, son ancienneté et travaille sur un horaire de jour. Le chef d'équipe est choisi à la suite d'un affichage et le choix est à la discrétion de l'Employeur.
- Le chef d'équipe reçoit une prime horaire de 5% en plus du taux de salaire de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre. Le chef d'équipe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer une mesure disciplinaire à un autre salarié. La responsabilité de chef d'équipe peut être retirée en tout temps, avec un préavis d'une (1) semaine.

Article 16 Vacances payées

- 16.01 Un salarié qui compte moins d'un (1) an de service au 1^{er} janvier, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'une (1) journée pour chaque mois de service sans que la durée totale de ce congé excède dix (10) jours ouvrables. Le salarié ne pourra pas prendre plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs de vacances.
- 16.02 Un salarié qui compte un (1) an de service ou plus au 1^{er} janvier, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines. Le salarié ne pourra pas prendre plus de quinze (15) jours ouvrables de vacances.
- 16.03 Un salarié qui compte cinq (5) ans de service au 1^{er} janvier, a droit à un congé annuel de quatre (4) semaines dont au moins deux (2) semaines continues.
- 16.04 Un salarié qui compte quinze (15) ans de service au 1^{er} janvier, a droit à un congé annuel de cinq (5) semaines, dont au moins deux (2) semaines continues.
- Possibilité de prendre trois (3) semaines consécutives lorsque possible et approuvé par le supérieur immédiat.
- 16.05 A) L'indemnité afférente au congé annuel du salaire visé dans l'article 16.01 et 16.02 est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence et dans le cas du salarié visé dans l'article 16.03, l'indemnité est égale à 8% du salaire brut du salarié durant l'année de référence et dans le cas du salarié visé dans l'article 16.04, l'indemnité est égale à 10% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.
- B) L'Employeur convient de combler la différence de vacances à laquelle le salarié a droit et l'indemnité qu'il aurait reçue s'il n'avait pas été absent durant l'année de référence, pour cause de maladie, accident ou accident du travail.
- 16.06 L'année de référence pour les vacances suit l'année du calendrier de paie de l'année précédente. Les vacances annuelles font l'objet d'un suivi par le système de paie, et suivent donc l'année civile de la paie, qui commence le premier jour de la première période de paie de l'année, et se termine le dernier jour de la dernière période de paie de l'année. En plus de cette période de référence, le salarié peut prendre ses vacances jusqu'au dernier jour de la deuxième période de paie de l'année suivante.
- 16.07 La paie de vacances sera déposée, selon la cédule normale de paiement du salaire, le jeudi suivant la période de vacances.
- 16.08 Les salariés devront au plus tard le 15 décembre afficher leur période de vacances pour la prochaine année, pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin et au plus tard le 15 juin pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre.
- 16.09 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il doit toucher l'indemnité afférente aux congés payés acquis durant la période de référence de l'année précédente s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période de référence en cours, conformément aux dispositions des paragraphes 16.01, 16.02, 16.03, 16.04 et 16.05 qui précèdent.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

- 16.10 Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui sera créditée. Ce jour de fête peut être ajouté à la période de vacances si le salarié le demande ou on peut lui payer une journée additionnelle de salaire au taux horaire régulier au lieu dudit jour de fête, le tout en conformité avec le paragraphe 16.12.
- 16.11 La préférence pour les vacances doit être accordée aux salariés suivant leur ancienneté. Le choix des vacances se fera selon l'ancienneté et la fonction, tel que spécifié à l'article 14.01.
- 16.12 Les vacances seront prises de façon à ne pas avoir plus de cinquante pour cent (50%) des salariés de la même fonction en vacances en même temps. Le total des salariés se calcule en faisant l'addition des salariés de la même fonction sur tous les quarts de travail.
- 16.13 Pour les fins de vacances seulement, l'ancienneté départementale et non l'ancienneté avec l'Employeur s'appliquera.
- 16.14 Un salarié 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 reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.
- 16.15 Les journées de vacances ne seront pas transférables d'une année à l'autre à moins d'une entente spéciale avec le superviseur.

Article 17 Jours de fête payés

- 17.01 Un salarié permanent travaillant à temps plein a droit annuellement aux treize (13) jours fériés chômés payés suivants:
1. Le jour de l'An
 2. Le lendemain du jour de l'An
 3. Le vendredi Saint
 4. Le lundi de Pâques
 5. La journée Nationale des Patriotes
 6. La Saint-Jean-Baptiste
 7. La Confédération
 8. La fête du travail
 9. L'Action de Grâce
 10. La veille de Noël
 11. Le jour de Noël
 12. Le lendemain de Noël
 13. La veille du jour de l'An

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

- 17.02 La rémunération payable à tout salarié pour une fête chômée et payée, prévue au paragraphe précédent, est l'équivalent de la journée régulière de travail au taux horaire régulier du salarié, soit huit (8) heures.
- 17.03 Les salariés éligibles aux fêtes chômées et payées prévues au paragraphe 17.01 qui précède, reçoivent le paiement prévu au paragraphe 17.02 seulement s'ils ont accompli la journée de travail qui précède et la journée de travail qui suit les fêtes chômées et payées, sauf s'ils sont absents pour une raison prévue à la convention collective.
- 17.04 Tout travail exécuté durant les jours de fête chômés et payés et énumérés au paragraphe 17.01, est rémunéré au taux de salaire double, en plus du paiement de la fête.

Article 18 Congés spéciaux

- 18.01 Tout salarié régulier bénéficie de jours de congés sans retenue de traitement selon sa cédule normale de travail, dans les cas suivants et ce, sans affecter les crédits de maladie :
- A) Mariage
- | | |
|-------------------------------------|---------|
| Salarié | 3 jours |
| Enfant | 2 jours |
| Sœur, frère, beau-frère, belle-sœur | 1 jour |
| Divorce du salarié | 1 jour |
- B) Décès
- | | |
|---|-------------------|
| Conjoint, enfant | 5 jours ouvrables |
| Père, mère | 3 jours ouvrables |
| Beau-père, belle-mère, bru, gendre, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grands-parents | 2 jours |
- C) Naissance ou adoption de l'enfant ou baptême
- | | |
|---------------------|---------|
| Au choix du salarié | 2 jours |
|---------------------|---------|
- 18.02 Le salarié ne sera pas rémunéré s'il n'est pas cédulé pour travailler selon sa cédule normale de travail lors desdites absences.
- 18.03 La première journée de l'événement constitue le point de départ du calcul. Dans le cas prévu à l'article 18.01 B, si le salarié est déjà au travail, la deuxième journée de l'événement constitue le point de départ du calcul.
- 18.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, le salarié concerné doit fournir une preuve ou attestation de ces faits.
- 18.05 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 du salarié concerné, celui-ci bénéficiera d'une (1) journée additionnelle d'absence avec paie après avoir dûment avisé l'Employeur avec une preuve de présence suffisante.

- 18.06 A) Le salarié régulier appelé à se présenter comme juré ne doit subir aucune perte de salaire. L'Employeur paie à un tel salarié le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé, moins les honoraires reçus pour avoir agi comme juré.
- B) Le salarié régulier appelé à se présenter comme témoin devant une 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; l'Employeur paie à un tel salarié le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé, moins les honoraires reçus en qualité de témoin.

Article 19 Régime d'assurances collectives et Régime d'épargne retraite

- 19.01 Les salariés sont couverts par le régime d'assurances de l'Employeur. Comme contribution du salarié, l'Employeur déduira sur la paie de chaque salarié à compter de la date de mise en vigueur du nouveau plan, le montant de 7.00 \$ par jour (minimum trente (30) jours par mois) plus taxes. Ce montant sera majoré au 1^{er} novembre de chaque année de l'IPC et ce pour un maximum de 3% pour la durée de la convention collective.
- 19.02 Les salariés adhéreront au régime d'épargne retraite, l'Employeur s'engage à prélever les montants déterminés (le montant minimal étant de \$20.00 par paie) du salaire de chaque salarié et de verser mensuellement lesdits montants à Assurance Vie Desjardins Laurentienne numéro de groupe 971-28 au compte de chaque salarié, selon le régime en vigueur chez l'Employeur.

De plus, l'Employeur versera mensuellement dans le compte du salarié qui a participé, et ce toute l'année courante, le montant suivant:

- Pour l'année 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, 3% du salaire brut (ce qui inclus le salaire de base et le temps supplémentaire) du salarié pour ladite période.
- Pour l'année 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025, 3% du salaire brut (ce qui inclus le salaire de base et le temps supplémentaire) du salarié pour ladite période.
- Pour l'année 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026, 3% du salaire brut (ce qui inclus le salaire de base et le temps supplémentaire) du salarié pour ladite période.
- Pour l'année 1er janvier 2027 au 31 décembre 2027, 3% du salaire brut (ce qui inclus le salaire de base et le temps supplémentaire) du salarié pour ladite période.

Il est entendu que ce Régime d'épargne retraite sera géré par Assurance Vie Desjardins Laurentienne au nom des salariés participants visés par la présente convention.

Article 20 Congés payés en cas de maladie

- 20.01 L'Employeur accorde à chacun des salariés réguliers, 80 heures de congés de maladie, d'obligations parentales ou familiales pour couvrir la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 20.02 Le solde des heures d'absence pour maladie non utilisée, par le salarié, sur la base d'une année allant du 1^{er} janvier au 31 décembre lui est payé au plus tard le 20 janvier de l'année suivante au taux de salaire applicable le 31 décembre de la fin de la période de référence.
- 20.03 Pour une absence d'une durée de trois (3) jours et plus, l'Employeur peut exiger un certificat médical.
- 20.04 Les heures de congés de maladie sont accordées au prorata des jours travaillés, dans le cas d'embauche et de départ, effectués en cours d'année. Ainsi, l'Employeur accordera au nouvel salarié les heures de congés de maladie auxquelles il a droit selon sa date d'embauche. De plus, lors d'une fin d'emploi, l'Employeur versera le solde des heures d'absence pour maladie non utilisée au prorata des jours travaillés ou il récupérera sur la dernière paie du salarié les heures de maladie payées en trop, s'il y a lieu.
- 20.05 Lors d'un arrêt de travail en invalidité de courte durée, les deux premières journées sont déduites de la banque de congé de maladie. Si le salarié n'a plus de congé de maladie, il pourra à son choix être payé en vacances, en utilisant sa banque accumulée de temps supplémentaire ou être sans solde.

Article 21 Santé et sécurité au travail

- 21.01 A) L'Employeur continuera 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 et de remplacer au besoin selon les demandes raisonnables, à ses propres frais, tout équipement de sécurité qu'il oblige les salariés à porter et qu'il juge nécessaire pour leur protection.
- B) Les réunions du comité seront faites sur préavis de deux (2) jours ouvrables par l'une ou l'autre des parties.
- 21.02 Aucun travail ne devra être accompli sur une machine ou un système en opération lorsque ceci peut mettre les salariés en danger.

Article 22 Accident de travail

- 22.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter comme base minimale de condition de santé et sécurité au travail, les mesures prévues par les lois et règlements en matière de santé et sécurité au travail s'appliquant à l'entreprise de l'Employeur.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

- 22.02 En autant que la chose soit possible, l'accidenté doit faire rapport sur-le-champ à son supérieur immédiat, à un confrère de travail, lequel devra faire rapport le plus tôt possible au Directeur, services techniques ou à son représentant.
- 22.03 Les services des premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenu durant les heures de travail, à la disposition des salariés afin de leur prodiguer les premiers soins et/ou, selon la nature de la blessure, l'accidenté sera transporté à l'hôpital aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.
- 22.04 Pour les quatorze (14) premiers jours de calendrier d'absence (excluant la journée même de l'accident) dû à un accident de travail, la société versera au salarié 90% de son salaire net en conformité avec les règlements de la CNESST. À cet effet, un formulaire intitulé « Avis de l'Employeur et demande de remboursement » doit être rempli par le salarié et dirigé au superviseur de son service.
- 22.05 La journée de l'accident n'affecte pas son solde d'heures de congé de maladie.

Article 23 Uniformes

- 23.01 Durant le terme de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à fournir, nettoyer et réparer les uniformes et/ou les articles vestimentaires spéciaux. Le salarié sera responsable desdits uniformes et/ou desdits articles vestimentaires spéciaux. Le salarié doit également remplir le registre d'entretien des uniformes mis à sa disposition afin de maintenir cet avantage.
- 23.02 Tous les salariés devront avoir à leur disposition onze (11) uniformes (chemises et pantalons) conformes à leurs mesures (longueur et taille) respectives.
- 23.03 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il devra remettre tous les uniformes et/ou articles vestimentaires spéciaux qui lui ont été fournis.
- 23.04 Une fois par an entre le 1^{er} janvier et le 31 mars, le remplacement de bottes ou souliers de sécurité pour usure normale sera approuvé au préalable par le supérieur immédiat. Le choix du fournisseur sera à la discrétion de l'Employeur et celui-ci se rendra sur place. La valeur de remplacement de bottes ou souliers de sécurité sera d'une valeur maximale de deux cents cinquante dollars (250.00\$). Exceptionnellement, et sur approbation du supérieur immédiat au préalable, le salarié qui a une condition spéciale pourra aller chercher un fournisseur de son choix si le fournisseur désigné par l'Employeur ne peut accommoder le salarié.
- 23.05 Le port des uniformes fournis par l'Employeur est obligatoire pour tous les salariés de l'unité de négociation.

Article 24 Validité de la convention collective

- 24.01 Toute entente intervenue entre les parties pendant la durée de la présente convention collective, pour être valide doit être consignée par écrit et signée par les représentants autorisés des deux parties.

Article 25 Divers

- 25.01 Tout salarié sera tenu, lorsqu'il effectue des travaux, de remettre l'endroit ainsi que l'équipement dans le même état de propreté qu'ils avaient avant lesdits travaux.
- 25.02 A) L'Employeur fournira à chaque salarié un (1) grand ou deux (2) petits casiers tel qu'existant. Les réparations aux casiers et le remplacement des serrures seront la responsabilité de l'Employeur et les salariés fourniront leur(s) propre(s) cadenas.
- B) L'Employeur fournira un endroit convenable aux salariés couverts par la présente convention pour se changer et se laver.
- 25.03 *Lunettes de sécurité*
Le remplacement de lunettes de sécurité sera à tous les deux (2) ans ou au besoin, selon les demandes raisonnables. Un bon de commande dûment approuvé sera remis au salarié et celui-ci pourra se présenter chez un optométriste reconnu par notre programme, remettra le bon de commande et devra choisir un modèle de lunettes reconnu dans notre programme. L'employé n'aura rien à déboursier.
- 25.04 *Outils*
Tous les outils seront fournis par l'Employeur. Cependant, le salarié sera tenu de remplacer lui-même des outils perdus ou volés, selon les conditions suivantes :
- a) inspection d'un coffret d'outils;
 - b) exclusivité de la clé de son coffret;
 - c) le droit de refuser de prêter des outils.
- Les salariés qui rapportent que leurs outils ont été volés ou perdus devront faire un rapport d'incident par écrit à leur supérieur immédiat. Le salarié n'est pas responsable des outils endommagés et brisés par l'usage normal.
- 25.05 Tous les certificats et cartes de compétences exigées par l'Employeur seront payés par celui-ci.

Article 26 Cantine

- 26.01 L'Employeur mettra à la disposition des salariés un local contenant une cuisinière, un réfrigérateur, deux (2) fours micro-ondes ou équipements appropriés. L'Employeur en défrayera le coût des réparations. De plus, ce local sera nettoyé une fois par jour ainsi que le vestiaire et douche.

Article 27 Discrimination

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, sa langue, croyance, couleur, sexe, orientations sexuelles, origines ethniques, convictions politiques, incapacité physique, son appartenance au Syndicat ou ses activités syndicales ou pour quelque raison que ce soit.

Article 28 Congé de paternité & maternité

28.01 Congé de maternité payé

Le salarié doit faire sa demande de prestations hebdomadaires au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) soit par internet www.rqap.gouv.qc.ca ou par téléphone avec l'aide d'un agent du Centre de service à la clientèle au numéro 1-888-610-7727.

La rémunération payée par la société (régime supplémentaire de maternité) aux salariés réguliers est de 80% du salaire de base moins les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et ce, pour la période du régime choisi.

Congé de paternité

28.02 Le père d'un nouveau-né a droit à un congé de paternité payé par le programme du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) d'une durée maximale de 5 semaines continues ou de 3 semaines (selon le régime choisi). Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

Congé parental

28.03 Le père et la mère d'un nouveau-né ont droit à un congé parental sans salaire de 52 semaines continues (incluant 32 ou 25 semaines payées par le RQAP selon le régime choisi).

Le congé parental d'une durée maximale de 52 semaines peut être pris après qu'un avis d'au moins 3 semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail ont été données à l'Employeur.

Le congé parental ne peut commencer avant le jour de la naissance et il se termine au plus tard 70 semaines après. Il peut être partagé entre la mère et le père et être étalé de la façon désirée par les bénéficiaires à condition que ce soit dans l'année qui suit la naissance.

Article 29 Durée de la convention

29.01 Cette entente est en vigueur à partir du 18 juillet 2024 et demeurera en vigueur jusqu'au 18 juillet 2028.


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

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

En FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 18 juillet 2024.

Ivanhoé Cambridge Inc.


**SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 9599**



Marjolaine Thibault-Gervais,
Directrice, Ressources humaines



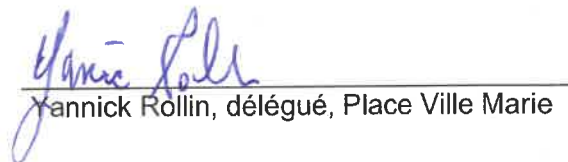
Jerry McIntyre, délégué, Place Ville Marie



Karine Fortin
Directrice principale, Place Ville Marie



Benoit Audet, délégué, Place Ville Marie



Yannick Rollin, délégué, Place Ville Marie



ANNEXE A
TAUX DE SALAIRE

Classifications

Électricien A
Électricien B
Peintre
Plombier A
Plombier B
Technicien A
Technicien B
Serrurier

Taux de salaire

Les taux de salaire apparaissant à la présente annexe sont majorés ainsi :

- Rétroactivement au 1er janvier 2024, les taux de salaire pour l'année 2024 sont majorés de 5,00%. Cette rétroactivité s'applique à tous les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective.
- Le 1er janvier 2025, les taux de salaire sont majorés de 3,0%.
- Le 1er janvier 2026, les taux de salaire sont majorés de 3,0.
- Le 1er janvier 2027, les taux de salaire sont majorés de 3,0% et applicable jusqu'à l'expiration de la convention collective.

Titre d'emploi	Taux horaire au 01.01.24	Taux horaire au 01.01.25	Taux horaire au 01.01.26	Taux horaire au 01.01.27
Électricien A	45,814 \$	47,188 \$	48,604 \$	50,062 \$
Électricien B	41,079 \$	42,312 \$	43,581 \$	44,888 \$
Peintre	37,898 \$	39,035 \$	40,206 \$	41,412 \$
Plombier A	45,814 \$	47,188 \$	48,604 \$	50,062 \$
Plombier B	41,079 \$	42,312 \$	43,581 \$	44,888 \$
Technicien A	38,917 \$	40,085 \$	41,287 \$	42,526 \$
Technicien B	30,621 \$	31,540 \$	32,486 \$	33,461 \$
Serrurier	40,216 \$	41,423 \$	42,665 \$	43,945 \$

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

Lettre d'entente #1

Entre : Ivanhoé Cambridge inc.
1001 rue du Square Victoria
Montréal (Québec) H2Z 2B1

Et : Syndicat des Métallos
Section locale 9599
2360, avenue de la Salle
Montréal (Québec) H1V 2L1

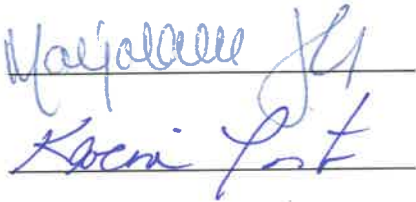
Par la présente, les parties conviennent de ce qui suit :

Dans le cadre des discussions, il est convenu que tous les salariés réguliers, à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective, demeureront dans leur quart de travail respectif, à moins que ces derniers appliquent sur un poste de soir en vertu de l'article 9.02.

En foi de quoi, les parties ont signé ce, 18 juillet 2024.

Employeur Ivanhoé Cambridge inc. :

Syndicat des Métallos section local 9599 :


Koen Lot


Marie-Pierre Bontemps

Lettre d'entente #2

Entre : Ivanhoé Cambridge inc.
1001 rue du Square Victoria
Montréal (Québec) H2Z 2B1

Et : Syndicat des Métallos
Section locale 9599
2360, avenue de la Salle
Montréal (Québec) H1V 2L1

Par la présente, les parties conviennent de mettre en place ce projet-pilote :

Une semaine réduite de 4 jours par semaine, soit 32 heures travaillées par semaine, est offerte à pour l'ensemble des salariés syndiqués de la Place Ville Marie liés à la convention collective.

Critères d'admissibilité

- Être un salarié régulier et avoir 65 ans et plus à la date de la demande.
- Avoir cumulé 10 ans d'ancienneté pour l'Employeur.
- Compléter le formulaire de demande de semaine réduite selon les délais établis.

Identification du salarié pouvant se prévaloir de la semaine réduite

- L'Employeur affiche l'ouverture d'une « semaine réduite » de travail.
- Le salarié a trois semaines, suivant cette annonce, afin de compléter un formulaire de demande et le remettre à son gestionnaire.
- Le salarié sera sélectionné par ancienneté.
- L'Employeur se réserve le droit de refuser ou révoquer la demande pour toute raison valable.

Modalités

Horaire :

- La journée sans solde doit être fixe et établie lors de l'entente entre le salarié et l'Employeur. Cette journée pourrait être modifiée après entente entre le salarié et l'Employeur.

Vacances et congé

- Référence à l'article 16 : Le nombre de jours de vacances est calculé au prorata :
 - o Un salarié qui compte dix (10) ans de service au 1^{er} janvier, a droit à un congé annuel de seize (16) jours par année.
 - o Un salarié qui compte quinze (15) ans de service au 1^{er} janvier, a droit à un congé annuel de vingt (20) jours par année.
- Référence à l'article 17 : Le paiement des jours fériés chômés payés seront payées au prorata, soit le 1/20 des gains gagnés au cours des quatre dernières semaines payées, pour un maximum de 8 heures.
- Référence à l'article 20 : Le salarié a une banque de maladie de 8 jours par année, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Temps supplémentaire

- Le temps supplémentaire est payable seulement lorsque le salarié atteint 40 heures de travail par semaine.
- Référence à l'article 10.08 : Le salarié ne peut pas cumuler de temps supplémentaire dans une banque de temps supplémentaire.

CONVENTION COLLECTIVE – PLACE VILLE MARIE – CORPS DE MÉTIER –
18 juillet 2024 au 18 juillet 2028

Couverture d'assurances d'invalidité

- Le paiement des prestations d'assurance d'invalidité est calculé en fonction de l'horaire de travail de la semaine réduite.

En foi de quoi, les parties ont signé ce, 18 juillet 2024.

Employeur Ivanhoé Cambridge

**Syndicat des Métallos, section local inc. :
9599 :**

