

CONVENTION COLLECTIVE

entre

STRUCTURES MÉTROPOLITAINES (SMI) INC.

et

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
STRUCTURES MÉTROPOLITAINES - CSN**

En vigueur jusqu'au 31 juillet 2017

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	4
ARTICLE 2 - DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES	4
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	4
ARTICLE 4 - PRATIQUES INTERDITES	5
ARTICLE 5 - AUCUNE GRÈVE NI LOCK-OUT	7
ARTICLE 6 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	7
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES	7
ARTICLE 8 – ACTIVITÉS SYNDICALES	8
ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	11
ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	13
ARTICLE 11 – CONTREMAÎTRES	14
ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 13 – PROMOTION	17
ARTICLE 14 – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	18
ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL	19
ARTICLE 16 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	20
ARTICLE 17 – TAUX DE SALAIRE ET RÉMUNÉRATION	22
ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	23
ARTICLE 19 – VACANCES	24
ARTICLE 20 – CONGÉS PARENTAUX	26
ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX.....	29
ARTICLE 22 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	30
ARTICLE 23 – COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	31
ARTICLE 24 – ENTENTE PARTICULIÈRE, RÈGLEMENT ET DROIT ACQUIS.....	31
ARTICLE 25 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	31

ARTICLE 26 – CONGÉS DE MALADIE	33
ARTICLE 27 – AVANTAGES SOCIAUX	34
ARTICLE 28 – SALARIÉS EN SERVICE, ALLOCATIONS ET FRAIS DIVERS	35
ARTICLE 29 – DISPOSITIONS LÉGISLATIVES.....	38
ARTICLE 30 – DIVERS	38
ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RÉTROACTIVITÉ	38
ANNEXE « A » - SALAIRES	39
ANNEXE « B » - LOGEMENT.....	41
ANNEXE « C » - TABLEAU 1 – un salarié absent	42
ANNEXE « C » - TABLEAU 2 – deux salariés absents	43
ANNEXE « C » - TABLEAU 3 – trois salariés absents	45
ANNEXE « D » - Liste d’ancienneté	47
Lettre d’entente no 1.....	49
Lettre d’entente no 2.....	50
Lettre d’entente no 3.....	51
Lettre d’entente no 4.....	52
Lettre d’entente no 5.....	53
Lettre d’entente no 6.....	54
Lettre d’entente no 7.....	55
Lettre d’entente no 8.....	56
Lettre d’entente no 9.....	57
Lettre d’entente no 10.....	58
Lettre d’entente no 11.....	59

Les présentes font foi que :

Les parties en cause et les salariés visés par cette convention collective acceptent d'un commun accord ce qui suit :

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Objet

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent, entre autres, la sécurité, la santé et le bien-être des salariés et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

1.02 Collaboration

L'Employeur, ses salariés et le Syndicat conviennent de collaborer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation dudit but.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

2.01 Titres et sous-titres

Les titres et les sous-titres de la présente convention collective s'y retrouvent à titre de référence et ne doivent pas affecter son interprétation.

2.02 Nombre singulier

Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte s'y prête.

2.03 Genre masculin

Le genre masculin comprend le genre féminin à moins qu'il ne résulte du contexte de la disposition qu'elle n'est applicable qu'à l'un des deux.

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

3.01 « **Employeur** » : désigne les Structures métropolitaines (SMI) inc.

3.02 « **Syndicat** » : désigne le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Structures métropolitaines - CSN.

3.03 « **Salarié** » : désigne tout salarié au sens du Code du travail couvert par le certificat d'accréditation émis par le Bureau du commissaire général du travail le 12 novembre 1992.

- 3.04 « **Salarié en probation** » : désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation selon la clause 12.02.
- 3.05 « **Poste** » : désigne une affectation particulière de travail qui s'exprime par un titre d'emploi et une description de tâches.
- 3.06 « **Poste vacant** » : désigne un poste laissé vacant par un salarié qui a obtenu un autre poste, ou qui n'est plus au service de l'Employeur ou un poste nouvellement créé.
- 3.07 « **Poste temporairement dépourvu de son titulaire** » : désigne un poste laissé vacant par un salarié qui est temporairement absent.
- 3.08 « **Jour** » : désigne un jour de calendrier.
- 3.09 « **Jour ouvrable** » : désigne un jour de calendrier à l'exception des jours fériés prévus à la présente convention, des samedis et dimanches.
- 3.10 « **Nettoyeur et aide nettoyeur** » : Un salarié occupant la classification nettoyeur et/ou aide nettoyeur est régi par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal et par la présente convention collective avec les dispositions qui sont les plus avantageuses pour le salarié.
- 3.11 « **Conjoint** » : désigne les personnes
- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont père et mère d'un enfant ;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait dans le cas d'une union non légalement contractée.

ARTICLE 4 – PRATIQUES INTERDITES

- 4.01 Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, et à un milieu de travail sain et sécuritaire. À cette fin, le syndicat, l'employeur et les salariés conviennent de n'exercer entre eux aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 4.03 de la présente convention collective ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît ladite convention.

4.02 **Définition du harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique se définit comme une conduite vexatoire ou abusive se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, ou qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié ou qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique quand cette conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a entraîné un effet nocif continu pour le salarié.

4.03 Le harcèlement fondé sur des motifs reliés à la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou économique, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ainsi que le mobbing, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité sont tous répréhensibles et sont traités conformément à l'article 4.05 du présent chapitre.

4.04 **Prévention**

L'employeur et les salariés reconnaissent que le milieu de travail doit être exempt de harcèlement ou de violence.

L'employeur prend tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et la violence afin de favoriser un milieu de travail qui en soit exempt, et ce, que ces conduites proviennent de l'intérieur ou de l'extérieur du milieu de travail (clientèle, fournisseur, bénévole, etc.). Le Syndicat convient de collaborer aux actions entreprises par l'Employeur.

4.05 **Traitement des griefs**

Tout salarié qui se croit victime de harcèlement psychologique ou de violence peut soumettre un grief dans les cent vingt (120) jours de la dernière manifestation de harcèlement ou de violence. Le Syndicat peut également soumettre un grief au nom du salarié ou d'un groupe de salariés.

Lorsque l'Employeur reçoit un tel grief, il en informe immédiatement le Syndicat. Si nécessaire, l'Employeur peut s'adjoindre une personne ressource externe pour entreprendre une enquête à ses frais.

Un grief soumis en vertu du présent article est traité de façon sérieuse et confidentielle.

ARTICLE 5 – AUCUNE GRÈVE NI LOCK-OUT

5.01 Aucun lock-out

Pendant la durée de cette convention collective, l'Employeur s'engage à ne pas susciter, ordonner ou effectuer un lock-out de ses salariés.

5.02 Aucune grève

Le Syndicat convient que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, et qu'il n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera pas aucun ralentissement de travail, arrêt ou suspension de travail ou journée d'étude ou piquetage illégal.

Ligne de piquetage

Le refus d'un salarié de traverser une ligne de piquetage lors d'une grève légale ne sera pas considéré comme une violation de cette convention collective ni motif de congédiement ou de mesures disciplinaires.

ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

6.01 Agent négociateur

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif pour et en faveur de tous et chacun des salariés visés par la décision rendue par le Bureau du commissaire général du travail le 12 novembre 1992.

6.02 Affectation

Lorsqu'un salarié est appelé à exercer ses fonctions à un autre établissement et/ou une unité, autre que celui visé par le certificat d'accréditation, il continuera de bénéficier des privilèges de cette convention collective et sera assujetti à cette convention collective comme s'il y était accrédité.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES

7.01 Appartenance obligatoire

Un salarié actuel, nouveau, réengagé ou autre salarié couvert par cette convention collective doit comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat dès son embauche. Toutefois, si un salarié est refusé, expulsé ou exclu du Syndicat, il conserve son emploi.

7.02 Autorisation par le salarié

L'Employeur doit effectuer les déductions sur le salaire de tout nouveau salarié dès la première journée de travail selon les dispositions de cet article. De plus, l'Employeur informe le Syndicat de l'identité de tout nouveau salarié.

7.03 Montant de la déduction

Le Syndicat doit aviser par écrit l'Employeur du montant qui doit être déduit. Le Syndicat peut requérir de l'Employeur qu'il modifie le montant de la déduction, mais dans un tel cas, le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du montant à déduire au moins (30) jours avant la date d'entrée en vigueur du changement.

7.04 Déduction

Les cotisations syndicales sont prélevées à la source hebdomadairement.

7.05 Remise au Syndicat

L'Employeur doit remettre au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinzième (15^e) jour de calendrier du mois suivant, pour le mois précédent, un chèque représentant les montants ainsi déduits à titre de cotisations syndicales accompagné d'une liste mentionnant le nom des salariés, le montant déduit et la raison de la non perception, s'il y a lieu.

7.06 Reçu pour impôts

Lors de la remise au salarié de ses formules T-4 et relevé 1, l'Employeur doit indiquer le montant des cotisations syndicales qui a été remis au Syndicat, au nom de ce salarié, durant l'année applicable.

7.07 Indemnisation de l'Employeur

Lorsque le Syndicat commet une erreur dans l'application de l'article 7.03, celui-ci indemnise l'Employeur contre toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité émanant de l'application de cet article. Toutefois, le Syndicat ne sera pas tenu d'indemniser l'Employeur si celui-ci ne respecte pas les dispositions de l'article 7.03.

7.08 L'Employeur transmet au représentant du Syndicat et au nouveau salarié un avis de rencontre aux fins de la signature des documents d'embauche et d'une rencontre privée entre le Syndicat et le nouveau salarié. Le représentant est libéré pour une durée d'une demi-heure.

ARTICLE 8 – ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Pour toutes absences syndicales, les salariés bénéficient de tous leurs droits et avantages comme s'ils étaient au travail.

8.02 **Nombre de représentants syndicaux**

Le Syndicat peut nommer un maximum de cinq (5) représentants syndicaux avec possibilité d'en ajouter si les effectifs augmentent. Le Syndicat peut également nommer trois (3) délégués.

8.03 **Fonctions des représentants et délégués syndicaux**

Si dans l'exercice de ses fonctions et pour un maximum de deux (2) salariés à la fois, le représentant ou le délégué syndical doit rencontrer un salarié relativement à un grief, une mésentente ou tout sujet concernant l'application de la convention collective, il doit obtenir la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne sera pas refusée déraisonnablement. Toutefois, le salarié a la responsabilité de limiter ses absences en fonction des exigences de son travail avec l'Employeur et de les fixer à un moment où cela nuit le moins possible aux opérations. Le temps consacré à ces rencontres est sans perte de rémunération pour les personnes impliquées.

8.04 **Nom des représentants et délégués**

Le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur le nom des représentants et des délégués syndicaux. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de tout changement.

8.05 **Tableau d'affichage**

L'Employeur fournit des tableaux d'affichage réservés au Syndicat pour chacun des établissements suivants :

200, rue Elgar
100, De Gaspé
700, De Gaspé
Phase 3 où le nouveau poinçon est installé
201, Corot
450, Chemin du Golf
202, Berlioz

Le Syndicat peut afficher des avis relatifs à ses activités sur les tableaux d'affichage.

Cependant, aucun document contenant des propos injurieux ou abusifs à l'égard de l'Employeur n'est affiché par le Syndicat ou un de ses membres.

8.06 **Accès du conseiller syndical**

Après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le conseiller syndical peut rencontrer les membres du Syndicat sur les lieux du travail. Les parties collaborent pour faciliter chaque visite du conseiller. Le Syndicat, dans toutes ses rencontres avec l'Employeur, peut être accompagné du conseiller syndical.

8.07 Absences syndicales

- a) L'Employeur accorde aux salariés désignés par le Syndicat des permissions d'absences pour participer aux séances de négociation.

Ces salariés sont rémunérés à cinquante (50 %) pourcent du taux horaire de leur classification, l'autre cinquante (50 %) pourcent doit être défrayé par le Syndicat.

- b) L'Employeur accorde des permissions d'absences rémunérées aux salariés-témoins lors d'un arbitrage si l'audience se déroule dans les locaux de l'Employeur ou à tout autre emplacement choisi par l'Employeur. Les salariés-témoins sont aussi rémunérés si l'arbitre ne veut pas se déplacer chez l'Employeur.

- 8.08 Sur demande du Syndicat, l'Employeur accorde des permissions d'absences rémunérées aux salariés désignés par le Syndicat pour affaires syndicales. Le total de ces journées ne doit pas dépasser dix-huit (18) jours par année et vingt-trois (23) jours, lors de l'année d'expiration de la convention collective.

De plus, sur demande du Syndicat, l'Employeur accorde des permissions d'absences sans rémunération, aux salariés désignés par le Syndicat pour affaires syndicales. Le total de ces journées ne doit pas dépasser dix-huit (18) jours par année et vingt-trois (23) jours, lors de l'année d'expiration de la convention collective.

Un état de compte est transmis par l'Employeur au syndicat sur une base trimestrielle, tout solde dû doit être payé à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la remise de l'état de compte.

8.09 Comité de relations de travail

Les parties conviennent que le comité de relations de travail est bénéfique pour les salariés et pour l'Employeur et comme tel, le comité constitue un forum à l'intérieur duquel les parties peuvent échanger de l'information et étudier tout sujet relié aux relations de travail, aux conditions de travail ainsi que tenter de régler toute mésentente ou grief.

Statutairement, une fois aux trois (3) mois et au besoin, l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat, un jour ouvrable et à une heure déterminée entre eux, se rencontrent afin de discuter de l'application de la présente convention collective ou de problèmes relatifs aux conditions de travail. Ils sont rémunérés et bénéficient de tous leurs droits comme s'ils étaient au travail. Deux (2) salariés de plus peuvent participer au comité de relations de travail pour traiter de problèmes spécifiques à leur classification selon le cas.

8.10 Libération pour fonction syndicale

- a) Sur avis écrit du Syndicat, l'Employeur libère de ses fonctions, sans solde, pas plus d'un (1) salarié pour remplir une fonction comme élu au sein de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ou l'un de ses organismes affiliés.
- b) L'avis comporte le nom du salarié, la nature et la durée de l'absence et doit être transmis à l'Employeur, et ce, règle générale, quarante-cinq (45) jours avant l'absence.
- c) L'Employeur convient d'accorder le congé sans solde à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement le fonctionnement normal des opérations de l'Employeur.
- d) Le salarié libéré obtient un congé sans solde d'une durée égale à son mandat; ce congé sans solde peut être renouvelé une seule fois, dans le cas d'une réélection.
- e) Durant une telle absence, le salarié n'a pas droit aux avantages prévus à la convention, sauf le fonds de pension et le régime d'assurances collectives dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût des primes est assumé en entier par le salarié.
- f) La personne libérée pour une telle absence doit donner à l'Employeur un avis écrit de son intention, soit de revenir au travail, soit de se présenter pour réélection, au moins quarante-cinq (45) jours avant l'expiration de son premier mandat. À défaut de son retour au travail à la fin du mandat, elle est réputée avoir démissionné au début de sa libération.
- g) Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, si son poste a été aboli, dans un poste équivalent, le tout selon la procédure établie à l'article 14.
- h) Le salarié libéré en vertu du présent article continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de dix-huit (18) mois; l'ancienneté est maintenue par la suite, mais sans accumulation.

8.11 Local syndical

L'Employeur fournit un local fermé, au sous-sol du 201, Corot adjacent à la salle d'entraînement, pouvant être verrouillé, avec un classeur à l'usage exclusif du Syndicat pour des affaires syndicales.

ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9.01 Définition

Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ainsi que toute mécontente liée directement aux conditions de travail.

9.02 Rédaction du grief

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité. Le grief doit être signé, daté et il doit indiquer sommairement la nature de la plainte eu égard aux dispositions de la convention collective.

9.03 Première étape

Le Syndicat ou le salarié accompagné d'un représentant syndical ou d'un délégué syndical doit soumettre son grief par écrit au directeur des opérations ou à son supérieur immédiat dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief. Le représentant de l'Employeur doit rendre sa décision par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent. Une copie de la décision écrite doit être remise au Syndicat.

9.04 a) Le dépôt du grief constitue un avis d'arbitrage.

b) Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Toutefois, après des efforts soutenus à cet effet, s'ils ne s'entendent pas, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du travail de nommer un arbitre.

c) Les parties conviennent de ne pas procéder à l'arbitrage dans le cas d'une ou de plusieurs réprimandes écrites, consécutives, à moins que celles-ci ne soient suivies d'une rétrogradation, d'une suspension ou d'un congédiement.

9.05 Délais de rigueur

Les délais prévus dans cet article sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier de prolonger ces délais.

9.06 Pouvoir de l'arbitre

L'arbitre a tous les pouvoirs prévus par le Code du travail du Québec.

9.07 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et tous les salariés.

9.08 Exécution de la décision

Cette décision est exécutée dans les délais fixés par l'arbitre.

9.09 Frais de l'arbitrage

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont défrayés par les parties à part égale.

9.10 Entente de règlement

Tout règlement intervenu entre l'Employeur et le Syndicat à la suite d'un grief, à n'importe quelle étape de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties. Cette entente lie les parties et le salarié concerné s'il y a lieu.

ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

10.01 Avis écrit

Une réprimande, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire ou administrative, est donnée par avis écrit. Cet avis indique les raisons justifiant une telle mesure et la date des événements. Dans le cas de mesure administrative, la date des événements est indiquée s'il y a lieu. Le salarié doit signer cet avis comme accusé de réception dudit avis. Une copie de cet avis est transmise sans délai au Syndicat par télécopieur ou en mains propres, à défaut de quoi, les mesures deviennent non opposables aux salariés et ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

10.02 Délai d'imposition de la mesure

L'Employeur avise le salarié de la mesure disciplinaire qui lui est imposée au plus tard dix (10) jours ouvrables après avoir pris connaissance de l'incident, mais au plus tard dans les six (6) mois de l'événement sauf dans le cas où il n'a pu compléter son enquête dans ce délai. Dans un tel cas, l'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat par écrit afin de prolonger les délais.

- 10.03 a) Lorsqu'une suspension est émise, elle est appliquée dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis prévu à 10.02, sauf si le salarié est absent de son travail et dans ce cas dans les quinze (15) jours ouvrables de son retour au travail, sinon elle est nulle et non avenue.
- b) Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive, eu égard à la nature des infractions reprochées.

10.04 Présence du représentant syndical

Un salarié doit être accompagné de son représentant syndical lorsqu'il est requis de se présenter auprès d'un représentant de l'Employeur pour des raisons disciplinaires ou administratives.

10.05 Fardeau de la preuve

Dans le cas de mesure disciplinaire ou administrative, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

10.06 **Une seule sanction**

Dans l'imposition de la discipline, l'Employeur ne peut imposer à un salarié plus d'une mesure disciplinaire pour la même offense.

10.07 **Prescription**

Toute mesure disciplinaire prise contre un salarié est considérée comme inexistante après douze (12) mois de son imposition.

10.08 **Salarié congédié**

Un salarié congédié ou licencié doit recevoir tous les montants qui lui sont dus par l'Employeur au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son congédiement ou de son licenciement.

L'acceptation par le salarié desdits montants et de sa feuille de cessation d'emploi ne sera pas utilisée comme admission de culpabilité lors de la présentation d'un grief soumis selon la procédure prévue par l'article 9.

10.09 **Dossier personnel**

En tout temps sur rendez-vous, un salarié peut, durant les heures régulières de travail, consulter son dossier personnel ou copie de celui-ci, en présence d'un représentant de l'Employeur. Celui-ci peut obtenir sur demande, une copie de tout document apparaissant à son dossier. Il peut aussi autoriser par écrit de façon spécifique le Syndicat à obtenir copie de documents en remplissant le formulaire prévu à cet effet.

ARTICLE 11 - CONTREMAÎTRES

11.01 **Affichage du nom des contremaîtres**

L'Employeur affiche à ses tableaux d'affichage le nom du contremaître responsable de chaque département et de tout changement subséquent.

11.02 **Travail des contremaîtres**

Un contremaître ne doit pas effectuer un travail habituellement exécuté par les salariés visés par l'unité de négociation sauf dans les cas suivants :

- Entraînement ou formation des salariés;
- Dans le cas d'essais pour l'établissement de standards;
- S'il s'agit d'un travail temporaire pour lequel il y a une entente entre les parties ;
- Dans les cas fortuits ou de force majeure où il n'y a pas de salarié immédiatement disponible;
- Dans les cas où il y a absence imprévue et que l'Employeur ne peut trouver de remplaçant dans un délai raisonnable.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

12.01 Définition

L'ancienneté est déterminée par la durée de service continu d'un salarié pour l'Employeur, conformément aux termes de la présente convention collective.

12.02 Période de probation

L'ancienneté d'un salarié court après une période de trois cent vingt (320) heures travaillées. À l'expiration de cette période, le nom du salarié est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté est rétroactive à la date de son premier jour effectivement travaillé depuis sa dernière embauche. Durant la période de probation, le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, sauf en cas de congédiement.

12.03 Affichage de la liste

Deux (2) fois par année, soit les 15 décembre et 15 juin, l'Employeur affiche sur les tableaux d'affichage une liste d'ancienneté qui indique le nom des salariés, leur classification ainsi que leur date d'ancienneté; une copie de cette liste est remise au Syndicat.

Cette liste devra avoir été l'objet d'entente entre les parties avant la signature de la convention collective.

Toute contestation au sujet de l'ancienneté d'un salarié doit être faite par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de chaque affichage, en conformité avec la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si le salarié est au travail pendant cet affichage. Dans le cas contraire, le délai court dès son retour au travail. Faute de contestation dans ce délai, chaque liste d'ancienneté ainsi affichée sera considérée comme officielle et finale.

12.04 Liste informatique

L'Employeur envoie par courriel au Syndicat une fois par année, le 15 juin, la liste (format Excel) par ordre alphabétique des salariés de l'unité de négociation, contenant pour chacun les renseignements suivants :

- nom et prénom
- date de naissance
- date d'embauche selon l'article 12.01
- ancienneté
- adresse
- numéro de téléphone
- classification
- statut
- salaire

Toute modification à cette liste est également fournie au plus tard dans les dix (10) jours après que l'Employeur a été informé de la survenance du changement par le salarié sur le formulaire prévu à cet effet.

Le Syndicat est également informé par écrit de toute démission ou mise à la retraite, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'évènement.

12.05 **Perte d'ancienneté et d'emploi**

Un salarié perd son ancienneté accumulée, son nom est rayé des listes d'ancienneté et son emploi se termine pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a. S'il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
- b. S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c. S'il s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable;
- d. S'il ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par l'Employeur ou après avoir été déclaré apte à reprendre le travail par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et s'il ne conteste pas la décision de la Commission des lésions professionnelles;
- e. S'il est mis à pied pour une période de plus de dix-huit (18) mois;
- f. S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- g. S'il est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel que l'Employeur doit lui envoyer par télégramme ou par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

12.06 **Accumulation d'ancienneté**

Un salarié continue à accumuler son ancienneté pendant la durée d'une absence autorisée.

12.07 **Travail hors de l'unité**

Un salarié qui obtient un poste hors de l'unité de négociation garde son ancienneté, mais ne l'accumule pas et bénéficie d'une période de trois (3) mois pour revenir à son poste dans l'unité. Au terme de cette période de trois (3) mois, il perd son ancienneté. De plus, le salarié ne doit se prévaloir de cette disposition qu'une (1) seule fois.

12.08 **Tirage au sort**

Lorsque des salariés ont la même date d'embauche, le rang qu'ils occupent sur la liste d'ancienneté est déterminé par un tirage au sort en présence d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 13 - PROMOTION

13.01 Postes vacants, nouveaux postes et postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour plus de trente (30) jours

Tout poste vacant, nouveau poste et poste temporairement dépourvu de son titulaire pour plus de trente (30) jours doit être affiché et l'Employeur accordera le poste au salarié détenant le plus d'ancienneté et qui peut remplir les exigences normales du poste.

Le salarié ayant obtenu un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour plus de trente (30) jours, retourne à son poste à la fin de son assignation.

13.02 Affichage et choix

- a. L'Employeur affiche le poste pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage. Une copie est transmise au Syndicat dès le premier jour d'affichage. Les salariés absents qui ont complété le formulaire prévu à cet effet seront candidats à l'affichage.
- b. L'Employeur fait son choix à partir des candidats qui ont fait application en tenant compte des dispositions de l'article 13.01 et avise les candidats de sa décision.
- c. Tout candidat qui se croit lésé peut avoir recours à la procédure de griefs établie à l'article 9.
- d. Si un poste demeure non comblé, trois (3) mois suivant un premier affichage, et que l'Employeur a toujours besoin de le combler, il est affiché une seconde fois selon le paragraphe a).

13.03 Attribution du poste

Le salarié à qui l'Employeur accorde le poste doit être assigné à ce poste, au plus tard dix (10) jours ouvrables après le retrait de l'avis affiché et il a droit à une période maximum de dix (10) jours ouvrables pendant laquelle il peut décider de retourner à son poste antérieur.

Si le salarié retourne à son poste antérieur, le poste libéré est octroyé au candidat suivant sur l'avis d'affichage, selon la méthode prévue à l'article 13.01.

Dans le même délai, si selon l'Employeur, le candidat choisi ne remplit pas les exigences normales du poste de façon satisfaisante, le salarié retourne à son poste antérieur.

13.04 **Absence de candidats qualifiés**

Si aucun candidat à l'affichage ne rencontre les exigences normales du poste, l'Employeur peut choisir un candidat de l'extérieur.

13.05 **Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour moins de trente (30) jours**

Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour moins de trente (30) jours, l'Employeur y assigne le salarié de son choix.

ARTICLE 14 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

14.01 **Mise à pied**

- a. Si l'Employeur doit effectuer des mises à pied, il met d'abord à pied les salariés en période de probation et ensuite les salariés ayant le moins d'ancienneté dans la classification où il y a un manque de travail.
- b. Le salarié mis à pied peut, s'il le désire, dans les trois (3) jours ouvrables, déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre classification à condition qu'il ait les compétences pour effectuer le travail et qu'il accepte les conditions s'y rattachant.
- c. Le salarié ainsi déplacé peut, s'il le désire, déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une autre classification à condition qu'il ait les compétences pour effectuer le travail et qu'il accepte les conditions s'y rattachant et ainsi de suite pour chaque salarié déplacé.

14.02 **Avis de mise à pied**

- a. Dans les cas de mises à pied de moins de trente (30) jours, les salariés ont droit à un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, que l'Employeur affichera selon l'article 8.05 de cette convention collective.
- b. Dans les cas de mises à pied de trente (30) jours ou plus, les salariés ont droit à un préavis écrit d'au moins quatre (4) jours ouvrables.

Si l'Employeur omet de donner le préavis tel que décrit ci-haut, il doit alors verser au salarié au moment de sa mise à pied une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle du préavis.

Si à l'expiration des droits de rappel dont bénéficient un salarié en vertu de l'article 12.05 e), ce salarié n'a pas été rappelé au travail, il a alors droit à l'indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée du préavis auquel il a droit, soit une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

- c. Pendant la durée d'un préavis, le salarié doit continuer à exécuter son travail de façon normale.
- d. Dans tous les cas de mise à pied et d'avis selon l'article 14.02, l'Employeur transmet une copie au Syndicat.

14.03 Rappel au travail

Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur convient de rappeler les salariés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste.

Une copie de l'avis de rappel est remise au Syndicat.

ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL

15.01 Semaine et journée normales de travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine, du lundi 00 :01 minute au dimanche vingt-quatre (24) heures. La journée normale de travail est de huit (8) heures par jour.

15.02 Heures de début et de la fin

Les heures du début et de la fin de la journée normale de travail sont établies par l'Employeur selon un horaire de travail qui doit être affiché. Les salariés doivent se rapporter au travail en poinçonnant à l'endroit indiqué par l'Employeur.

15.03 Période de repos

Sauf pour les surintendants, nettoyeurs et plombiers, chaque salarié a droit au cours de l'avant-midi à une période de repos de quinze (15) minutes payée, laquelle est fixée par l'Employeur vers le milieu de l'avant-midi.

Celle-ci doit être prise sur les lieux de travail du salarié sauf si le salarié effectue un travail au 450, Chemin du Golf lors de la période de repos déterminée par l'Employeur, il est alors autorisé à prendre celle-ci à cette adresse.

Aucun salarié ne bénéficie de période de repos en après-midi, cependant le quart de travail prend fin à 15 h 45 et les salariés sont rémunérés jusqu'à 16 h 00.

15.04 Période de repas

Un salarié a droit à chaque journée normale de travail et après cinq (5) heures de travail maximum, à une (1) période de repas non rémunérée de trente (30) minutes qui peut être pris en dehors des lieux de travail.

Toutefois, les surintendants, les nettoyeurs et les plombiers ont droit à une période de repas de quarante-cinq (45) minutes dont trente (30) sont non rémunérées.

15.05 Paie de présentation au travail

Si un salarié se présente au travail selon sa cédule normale de travail, il a droit de recevoir un minimum de quatre (4) heures payées à son taux horaire normal à la condition qu'il accepte d'effectuer le travail que l'Employeur lui assigne et qu'il n'ait pas été avisé au préalable de ne pas se présenter au travail.

15.06 Principe

L'Employeur effectuera des mises à pied plutôt que de réduire la durée de la semaine normale de travail.

15.07 Nouveau quart de travail

Lors de la création d'une nouvelle classification ou d'un quart de travail autre que ceux stipulés à l'article 15, les parties se rencontreront afin de négocier les conditions de travail des salariés affectés à ce quart ou à cette nouvelle classification. Cette rencontre aura lieu avant l'implantation de ce quart ou de cette nouvelle classification.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Heures en sus de la semaine normale

- a) Les heures travaillées au-delà de la semaine normale de travail sont considérées comme du temps supplémentaire et doivent être payées au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire régulier du salarié.
- b) Pour les surintendants, les électriciens et les plombiers qui sont en service, les heures travaillées au-delà de la journée normale de travail sont considérées comme du temps supplémentaire et doivent être payées au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire régulier du salarié si le travail effectué est la continuité d'un travail déjà entrepris lors de la journée normale de travail dudit salarié et que l'employeur a approuvé le temps supplémentaire.
- c) Le temps supplémentaire pourra être compensé en temps au choix du salarié sur la base d'une fois et demie (1 ½).
- d) L'Employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de cinquante (50 %) pour cent. Ce congé doit être pris dans les douze (12) mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'Employeur et le salarié. À la première période de paie du mois de décembre de l'année en cours, l'Employeur paiera l'excédent de seize (16) heures de temps supplémentaire accumulé et non pris au

cours de l'année. Ceci ne s'applique pas au temps supplémentaire accumulé préalablement au renouvellement de la convention collective.

- e) Pour les surintendants, les électriciens et les plombiers qui sont en service et qui sont assujettis à l'article 28.01 de la présente convention collective, ils sont rémunérés selon les dispositions de l'article 16 pour chaque appel qui dépasse quatre (4) heures consécutives et dès que ces quatre (4) heures sont complétées.

16.02 Travail le samedi

Le salarié qui se présente au travail le samedi, reçoit un minimum quatre (4) heures de salaire au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), en autant que celui-ci effectue le travail que l'Employeur lui assigne.

16.03 Travail le dimanche

Le salarié qui se présente au travail le dimanche reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), en autant que celui-ci effectue le travail que l'Employeur lui assigne.

16.04 Travail lors d'un jour férié payé

- a) Sauf pour les salariés qui sont en période de service, un salarié qui travaille lors d'un jour férié payé reçoit en plus de sa rémunération à son taux horaire régulier, deux (2) fois son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées.
- b) Le salarié qui se présente au travail à la demande de l'Employeur reçoit un minimum de quatre (4) heures de travail en autant que celui-ci accepte de faire le travail que l'Employeur lui assigne.

16.05 Période de repos et de repas

Un salarié qui travaille plus de trois (3) heures à temps supplémentaire a droit à une pause de quinze (15) minutes payées et s'il travaille plus de cinq (5) heures à temps supplémentaire, il a alors droit à une pause supplémentaire d'une demi-heure (½) payée.

16.06 Rappel au travail

Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de travail et à un moment qui ne précède pas immédiatement ses heures normales de travail, il est alors payé un minimum de trois (3) heures au taux horaire applicable.

16.07 Attribution et distribution du temps supplémentaire

- a) Le temps supplémentaire prévu doit être affiché au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Le salarié intéressé à effectuer du temps supplémentaire doit inscrire son nom sur la liste affichée à cette fin selon l'article 8.05. L'Employeur distribue le temps supplémentaire de la manière suivante :

1. Il est d'abord offert de façon volontaire et par ancienneté parmi les salariés de la classification concernée et qui ont inscrit leur nom sur la liste.
 2. Par la suite, le temps supplémentaire est offert par ancienneté parmi les salariés qui rencontrent les exigences normales du poste et qui ont inscrit leur nom sur la liste.
 3. Si aucun salarié dont le nom est inscrit sur la liste ne rencontre les exigences normales du poste à temps supplémentaire ou si aucun salarié n'a inscrit son nom sur la liste, l'Employeur offrira le temps supplémentaire sur une base volontaire à un ou des salariés de son choix.
- b) L'Employeur offre le temps supplémentaire non prévu par ancienneté parmi les salariés de la classification.
- c) Les paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas dans les cas de la continuation d'un travail déjà entrepris.

ARTICLE 17 – TAUX DE SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

17.01 Taux horaire régulier

Les taux horaires sont ceux prévus à l'annexe « A ».

17.02 Un salarié transféré temporairement dans une autre classification reçoit le taux de sa classification à moins que le taux de la classification à laquelle il est assigné soit plus élevé, il reçoit alors le taux de cette classification.

17.03 Rémunération

Un salarié est rémunéré à compter du moment où il se rapporte au travail selon son horaire. Pour les fins de cet article, l'heure de travail n'est pas divisible en moins de douze (12) parties. En temps supplémentaire, l'heure est divisible en quatre (4) parties.

17.04 Chef d'équipe

Un salarié affecté à la fonction de chef d'équipe reçoit une prime d'un (1,00 \$) dollar pour chaque heure payée en sus du taux horaire de sa classification.

ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

18.01 a. Les jours suivants sont fériés, chômés et payés :

- Le 31 décembre et le 2 janvier
- Le 1er janvier
- Le Vendredi saint
- La Journée nationale des Patriotes
- La Fête nationale du Québec
- La Fête du Canada
- La Fête du travail
- La Fête de l'Action de Grâce
- Le 25 décembre
- Les 24 et 26 décembre

b. Si un ou plusieurs des jours fériés payés ci-dessus tombent un samedi ou un dimanche, ce jour férié est alors reporté le jour ouvrable précédent ou suivant immédiatement tel que fixé par l'Employeur après entente avec le Syndicat.

18.02 Rémunération d'un jour férié

La rémunération pour un jour férié est équivalente à une journée normale de travail.

18.03 Condition d'éligibilité

Pour avoir droit à un jour férié, le salarié doit :

- a. Avoir travaillé la journée normale de travail précédant et suivant immédiatement ce jour férié, sauf s'il s'est absenté avec l'autorisation de l'Employeur ou s'il est absent pour raison majeure. Le salarié aura le fardeau d'établir cette raison;
- b. Ne pas recevoir de prestation gouvernementale ou d'assurance-groupe.

18.04 Jour férié lors de vacances annuelles

Si un ou des jours fériés payés tombent au cours de la période de vacances annuelles payées d'un salarié, l'Employeur accordera des jours supplémentaires avec paie ou paiera l'indemnité des jours fériés.

18.05 Lorsqu'un salarié est en service lors d'un jour férié, il a droit à une autre journée de congé payée dont la date est établie par le salarié avec un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures à l'Employeur, qui l'accorde selon les besoins de l'entreprise.

ARTICLE 19 - VACANCES

19.01 Semaines de vacances

- a. Un salarié qui au 30 avril d'une année, n'a pas complété un (1) an de service continu avec l'Employeur, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.

L'indemnité de vacances est égale à quatre (4 %) pourcent de sa rémunération totale pendant l'année de référence.

- b. Un salarié qui au 30 avril de l'année courante, a complété un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances.

L'indemnité de vacances est égale à quatre (4 %) pourcent de sa rémunération totale pendant l'année de référence.

- c. Un salarié qui au 30 avril de l'année courante a complété cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances.

L'indemnité de vacances est égale à six (6 %) pourcent de sa rémunération totale pendant l'année de référence.

- d. Un salarié qui au 30 avril de l'année courante a complété dix (10) ans mais moins de vingt-deux ans (22) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances dont seulement trois (3) semaines peuvent être prises consécutivement entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. Cependant, en dehors de cette période, et selon les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut accorder quatre (4) semaines consécutives.

L'indemnité de vacances est égale à huit (8 %) pourcent de sa rémunération totale pendant l'année de référence.

À partir du 1^{er} janvier 2014, un salarié qui au 30 avril de l'année courante a complété dix (10) ans, mais moins de vingt et un ans (21) de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances dont seulement trois (3) semaines peuvent être prises consécutivement entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. Cependant, en dehors de cette période, et selon les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut accorder quatre (4) semaines consécutives.

L'indemnité de vacances est égale à huit (8 %) pour cent de sa rémunération totale pendant l'année de référence.

- e. Un salarié qui au 30 avril de l'année courante a complété vingt-deux (22) ans ou plus de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances dont seulement trois (3) semaines peuvent être prises consécutivement entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. Cependant, en dehors de cette période, et selon les

besoins de l'entreprise, l'Employeur peut accorder cinq (5) semaines consécutives.

L'indemnité de vacances est égale à dix (10 %) pourcent de sa rémunération totale pendant l'année de référence.

À partir du 1^{er} janvier 2014, un salarié qui au 30 avril de l'année courante a complété vingt et un (21) ans ou plus de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances dont seulement trois (3) semaines peuvent être prises consécutivement entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. Cependant, en dehors de cette période, et selon les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut accorder cinq (5) semaines consécutives.

L'indemnité de vacances est égale à dix (10 %) pour cent de sa rémunération totale pendant l'année de référence.

19.02 Horaire de vacances

- a. La période de vacances et la période de référence aux fins de l'acquisition du droit de vacances est de douze (12) mois et s'étend du 1^{er} mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.
- b. La priorité pour le choix des dates de vacances est accordée aux salariés par ordre d'ancienneté dans leur département.
- c. Trois (3) salariés pourront prendre leurs vacances en même temps dans les classifications comprenant plus de cinq (5) salariés et deux (2) pourront prendre leurs vacances en même temps dans les classifications comprenant cinq (5) salariés et moins en autant qu'il y ait toujours un minimum de cinquante pourcent (50 %) des effectifs dans la classification.

19.03 Préparation de l'horaire de vacances

Au plus tard le 15 mars, l'Employeur demande aux salariés d'effectuer leur choix pour leur période de vacances, par la suite un horaire de vacances est établi par l'Employeur selon les critères prévus à l'article 19.02. Celui-ci doit être affiché selon l'article 8.05 au plus tard le 1^{er} avril de chaque année.

19.04 Paie de vacances

La paie de vacances est versée à chaque période de paie durant la période de vacances.

Malgré ce qui précède, sur avis écrit du salarié remis à l'Employeur au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance, la paie de vacances est remise au salarié à la période de paie précédant immédiatement son départ pour vacances.

19.05 Congé ou vacances sans solde

Un salarié peut obtenir quatre (4) semaines additionnelles de vacances à ses frais, en autant que les semaines demandées soient disponibles après que tous les salariés aient choisi leurs vacances et que de l'avis de l'Employeur, cette absence ne nuise pas indûment aux opérations.

Dans le cas d'un refus, à la demande du salarié, l'Employeur doit remettre les motifs par écrit à celui-ci.

19.06 Départ d'un salarié

Un salarié qui quitte son emploi a droit au paiement des vacances accumulées et non prises à la date de son départ.

19.07 Maladie / accident

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois, quatre (2, 3 et 4) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

ARTICLE 20 – CONGÉS PARENTAUX

20.01 Principe

Les droits et obligations du salarié et de l'Employeur sont définis par la Loi sur les normes du travail et le Régime québécois d'assurances parentales.

20.02 Naissance ou adoption

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

20.03 Congé de paternité

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au

plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

20.04 Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.

20.05 Avis à l'Employeur

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

20.06 Certificat médical

À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

20.07 Certificat médical

Malgré l'avis prévu à l'article 20.05, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

20.08 **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

20.09 **Avis à l'Employeur**

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

20.10 **Avis de réduction du congé**

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 20.05 et 20.09 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

20.11 **Retour au travail**

Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

20.12 **Assurances collectives et régimes de retraite**

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

20.13 **Réintégration du salarié**

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX

21.01 Congé de deuil

À l'occasion du décès d'un proche parent, c'est-à-dire du conjoint, enfant, enfant du conjoint, enfant adoptif, le salarié a droit à sept (7) jours d'absence, dont cinq (5) jours rémunérés.

À l'occasion du décès du père, mère, frère, sœur, le salarié a droit à cinq (5) jours d'absence dont trois (3) jours rémunérés.

Dans les cas du décès du beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, oncle, tante, petits-enfants, beau-frère, belle-sœur, beau-fils, belle-fille, le salarié a droit à trois (3) jours d'absence dont deux (2) jours rémunérés.

Si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de la résidence du salarié, elle a droit à un jour ouvrable supplémentaire.

Une preuve du décès doit être fournie à l'Employeur dans tous les cas et une preuve du lien de parenté sur demande de l'Employeur.

Dans les cas prévus aux deux (2) premiers alinéas, le salarié peut rajouter à ces périodes, des jours de vacances accumulés et un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables.

21.02 Congés personnels

Un salarié bénéficie de deux (2) journées de congés personnels payés par année. Celui-ci doit informer son supérieur immédiat du choix de ses journées de congé.

Le solde non utilisé des congés personnels au 31 décembre de chaque année est payé à chaque salarié à la première période de paie de l'année suivante.

21.03 Salarié assigné comme témoin

Un salarié assigné comme témoin par l'Employeur ou assigné comme témoin dans une cause impliquant l'Employeur (à l'exclusion d'un arbitrage de grief ou d'une cause en vertu du Code du travail) ne perd pas de salaire pour le temps ainsi passé durant sa journée normale de travail.

21.04 Scrutin fédéral ou provincial

Le jour d'un scrutin fédéral ou provincial, l'Employeur accorde à chaque salarié le nombre d'heures fixées par la loi.

21.05 **Mariage**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

21.06 **Congé pour obligations familiales**

Un salarié peut s'absenter de son travail, sans rémunération, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé, à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

21.07 Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journées. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

21.08 **Congé pour fonction de juré ou témoin**

Si un salarié est convoqué comme juré, l'Employeur verse au salarié la différence entre son salaire régulier et son indemnité reçue par la Cour.

Dans le cas d'un ajournement par la Cour de plus d'une demi-journée, le salarié doit retourner au travail.

Une copie de la convocation par la Cour doit être remise à l'Employeur.

21.09 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire les documents pertinents justifiant l'absence en vertu des paragraphes précédents.

ARTICLE 22 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

22.01 L'Employeur s'engage à respecter la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles et ses règlements et la Loi sur la santé et sécurité du travail et ses règlements.

22.02 Les services de premiers soins sont à la disposition des salariés en cas de maladie ou d'accidents survenus durant les heures de travail.

22.03 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins au bureau et dans les ateliers.

22.04 L'Employeur fournit et entretient tout appareil ou équipement nécessaire à la santé et à la sécurité des salariés conformément aux exigences de la CSST.

ARTICLE 23 - COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

23.01 Comité de santé et sécurité

Le comité de santé et sécurité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des salariés. Il se réunit une (1) fois par mois et au besoin, s'il y a des situations d'urgence.

Les représentants des salariés sont rémunérés durant les réunions.

Le Syndicat et l'Employeur peuvent nommer un (1) représentant substitut en cas d'absence.

Le but de ce comité est de discuter des recommandations à faire et des mesures à prendre pour assurer la santé et la sécurité du travail. En cas d'accident avec perte de temps, un représentant des salariés et un représentant de l'Employeur membre du comité se présentent sur les lieux de l'accident afin de faire enquête, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 24 - ENTENTE PARTICULIÈRE, RÈGLEMENT ET DROIT ACQUIS

24.01 Entente particulière

Aucune entente particulière, écrite ou verbale, individuelle ou collective qui serait contraire aux dispositions de cette convention collective ne doit être faite à moins qu'elle soit approuvée par écrit par le Syndicat.

24.02 Droits acquis

La fontaine d'eau, la machine à café, le réfrigérateur, le four à micro-ondes et le grille-pain sont des droits acquis au sens de cette convention collective.

ARTICLE 25 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 Informations données par le salarié

- a. Un salarié a la responsabilité d'informer par écrit l'Employeur de son adresse, son numéro de téléphone et de tout changement qui y est apporté.
- b. Un salarié absent doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant le début de son quart de travail de la durée approximative et de la cause de son absence.

25.02 Jour de paie

- a. Les salariés sont payés par virement bancaire le mercredi de chaque semaine.

Si cette journée est un jour férié, les salariés sont alors payés la veille. Dans un cas de force majeure qui empêche le paiement ou qui cause une erreur sur la paye d'un salarié, l'Employeur lui remet alors une avance équivalente au montant manquant à sa paye hebdomadaire.

- b. Aucune déduction n'est effectuée sur le chèque de paye d'un salarié sauf les déductions autorisées par cette convention collective, par la loi ou par le salarié.
- c. Lorsqu'un montant de soixante-quinze dollars brut (75 \$) ou plus est omis sur la paie d'un salarié, l'Employeur remet la somme due par dépôt direct dans les soixante-douze (72) heures suivant l'avis à cet effet du salarié à l'Employeur.

25.03 Salarié handicapé

Si un salarié est reconnu médicalement incapable de continuer à remplir de façon permanente les exigences normales de son poste, il peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui, en autant qu'à la satisfaction de l'Employeur, il possède les qualifications et qu'il accepte de travailler au taux horaire de ce poste.

Cet article ne s'applique pas dans le cas d'un accident de travail.

25.04 Lieu de repas

L'Employeur fournit des aménagements hygiéniques pour les repas, avec des machines distributrices de boissons gazeuses et d'aliments non périssables.

25.05 Uniformes

- a. Uniformes

Entre le 1er mars et le 1er juin de chaque année, l'Employeur fournit sans frais à tous les salariés l'uniforme suivant :

- cinq (5) chemises ou chandails
- trois (3) paires de pantalons
- un (1) veston au besoin
- un (1) manteau d'hiver, au besoin
- un (1) imperméable, au besoin
- une (1) paire de bottes de pluie avec embout en acier, au besoin

Les pièces de cet uniforme qui sont usées ou détériorées sont remplacées par l'Employeur sans frais pour le salarié.

- b. Une fois aux deux ans, le salarié a droit à une paire de souliers de sécurité au prix maximal de cent (100,00 \$) dollars et remplaçable au besoin sur présentation à l'Employeur de l'article usé et de la preuve d'achat.

25.06 **Cartes de compétence**

À la demande du salarié, l'Employeur remet promptement une attestation écrite ainsi que tout document requis par la Commission de la construction du Québec relativement à l'obtention de cartes de compétences.

25.07 **Transferts**

- a. Dans le cas de transferts temporaires d'un salarié d'une classification à une autre, ce salarié n'est pas obligé d'accepter un tel transfert. Si aucun salarié n'accepte le transfert, l'Employeur procède alors par ordre inverse d'ancienneté en transférant d'abord des salariés en période de probation.
- b. En aucun temps, un salarié couvert par l'unité de négociation et à l'emploi de l'employeur ne peut agir à titre de sous-contractant.

25.08 **Escompte**

Un salarié bénéficie d'un escompte de dix (10 %) pour cent sur les loyers résidentiels.

25.09 **Centre de conditionnement physique**

L'employeur remboursera un montant maximum de trois cents dollars (300 \$) par année pour un abonnement de plus de six (6) mois à un centre de conditionnement physique, selon la politique de l'Employeur à cet effet.

ARTICLE 26 - CONGÉS DE MALADIE

- 26.01 a. Sauf pour les salariés assujettis au décret de l'entretien d'édifices publics, un salarié à temps complet a droit à une (1) journée de maladie payée pour chaque période travaillée de deux (2) mois complets.

En tout temps, à la demande du salarié, les journées de maladie non prises pourront être remboursées.

- b. Les parties des journées de maladie non utilisées s'accumulent et seront payées à la fin de l'emploi d'un salarié au taux de soixante-dix (70 %) pour cent du taux de rémunération normale de la classification, jusqu'à un maximum de dix mille dollars (10,000 \$).

- 26.02 Un salarié régulier devra, sur demande de l'Employeur, présenter un certificat médical pour justifier une absence de plus de deux (2) jours consécutifs.

ARTICLE 27 - AVANTAGES SOCIAUX

27.01 Plan de bien-être

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) de l'heure payée pour chaque salarié couvert par la présente convention collective à un plan de bien-être et d'activités sociales devant être administré par le Syndicat.

27.02 Régime de retraite collectif Bâtirente

a. Les salariés visés par la présente convention collective et qui y sont admissibles seront assujettis au régime de retraite collectif Bâtirente.

b. **Admissibilité**

Un salarié devient admissible au régime de retraite collectif Bâtirente lorsqu'il atteint un (1) an d'ancienneté et sa participation au régime est alors obligatoire.

c. **Contributions**

i) Un salarié admissible au régime de retraite collectif Bâtirente contribuera à raison de trois et demi (3.5 %) pour cent de son salaire pour chaque heure payée à compter de la signature de la convention. Cette contribution sera déduite de sa paie hebdomadaire.

ii) L'Employeur contribuera au régime de retraite collectif Bâtirente pour chaque heure payée au salarié à raison de : quatre (4 %) pour cent du salaire du salarié pour chaque heure payée à compter de la signature de la convention, en autant que le salarié contribue.

d. **L'Employeur convient :**

i) De faire compléter les cartes d'adhésion à la date d'admissibilité salarié.

ii) De faire la remise des fonds perçus et contribués.

iii) De déduire les sommes prévues au paragraphe 27.02 c) i) des présentes.

iv) De verser les sommes prévues au paragraphe 27.02 c) ii) des présentes.

e. Les conditions d'administration dudit régime de retraite collectif Bâtirente font partie intégrante des présentes et ne peuvent être modifiées que par entente signée par les deux (2) parties.

27.03 Assurance-collective

Le régime d'assurance-collective est maintenu intégralement en vigueur.

La déduction de prime d'assurance se fait hebdomadairement.

ARTICLE 28 - SALARIÉS EN SERVICE, ALLOCATIONS ET FRAIS DIVERS

- 28.01 a. Les salariés qui effectuent des services, c'est-à-dire être disponibles une (1) semaine complète selon le paragraphe « C » ont une allocation de mille (1000,00 \$) dollars par service ou l'octroi d'un logement ou maison d'une valeur marchande n'excédant pas mille (1000,00 \$) dollars par service, selon la décision de l'Employeur. Dans les cas des électriciens et plombiers, cette allocation est de sept cent quatre-vingt-trois (783,00 \$) dollars par service.

Deux (2) salariés surintendants au minimum sont en service simultanément.

Dans le cas où un salarié désire une unité ayant une valeur marchande de plus de mille quatre-vingt-cinq (1085,00 \$) dollars par mois, celui-ci devra payer la différence entre la valeur marchande et l'allocation de mille quatre-vingt-cinq (1085,00 \$) dollars.

L'escompte de dix (10 %) pour cent prévu à l'article 25.08 s'applique à ce paiement.

L'allocation de mille quatre-vingt-cinq (1085,00 \$) dollars par mois couvre, le téléphone, l'électricité et un stationnement. Pour les plombiers, ceux-ci bénéficieront de deux (2) stationnements.

La valeur marchande est établie à chaque année.

- b. Les services sont affichés selon les besoins de l'Employeur, conformément à l'article 13 des présentes.
- c. Services surintendants :

Minimum par année

Maximum par année

13

14

Dans les cas d'absences où un salarié ne peut effectuer ses services, le système de remplacement suivant s'appliquera :

- L'écart entre le minimum et le maximum de services par année servira pour combler l'absence de salarié dans une année.
- Le salarié absent est remplacé par un surintendant du lundi au jeudi.

- Du vendredi au dimanche le surintendant remplaçant reçoit une prime selon les modalités suivantes :

Les services effectués du vendredi au dimanche qui excèdent le maximum de services prévu au paragraphe c) seront payables à raison de trois cents (300,00 \$) dollars jusqu'à concurrence de mille huit cents (1800,00 \$) dollars pour l'absence d'un salarié et de trois mille six cents (3600,00 \$) dollars pour l'absence de deux (2) salariés et plus par année de référence. Par la suite, six (6) services au maximum sont assumés sans frais par les salariés surintendants. Finalement, les autres services sont assumés en alternance par l'Employeur et les surintendants.

Les services de remplacement se font par ordre inverse d'ancienneté en respectant la continuité dans l'octroi des remplacements d'une année à l'autre, et ce, jusqu'à épuisement de la liste. L'année de référence pour les services est du 1^{er} août au 31 juillet de chaque année.

Dans les cas d'absences où un salarié ne peut effectuer ses services, il continue de bénéficier de l'article 28.01 a) malgré son absence.

- d. Les plombiers effectuent des services pendant la période du 1^{er} octobre au 30 avril de chaque année à tour de rôle. Dans les cas d'absences du 1^{er} octobre au 30 avril, une prime de trois cents (300,00 \$) dollars est versée au plombier qui couvre l'absence. Pour la période du 1^{er} mai au 30 septembre, l'article 16 s'applique. Cependant, dans l'éventualité où un plombier ne peut être rejoint, l'Employeur fait appel au salarié de son choix dans la même classification et lorsqu'il n'y a aucun salarié disponible dans cette classification, l'Employeur peut faire appel à une personne morale ou physique autre qu'un salarié couvert par l'accréditation.
- e. Les électriciens effectuent dix-sept (17) services prédéterminés chacun par année, du vendredi au dimanche. Ils effectuent aussi le service du lundi au jeudi inclusivement durant toute l'année. Dans les cas d'absences, l'article 16 s'applique pour l'électricien qui couvre l'absence. Dans l'éventualité où un électricien ne peut être rejoint, l'Employeur fait appel au salarié de son choix dans la même classification et lorsqu'il n'y a aucun salarié disponible dans cette classification, l'Employeur peut faire appel à une personne morale ou physique autre qu'un salarié couvert par l'accréditation.
- f. L'Employeur fournit aux salariés un logement qu'ils devront utiliser pendant leur période de service s'ils ne bénéficient pas de l'octroi d'un logement ou d'une maison selon l'article 28.01 a) ou qu'ils résident à l'Île-des-Sœurs, mais dans un immeuble autre que ceux de l'Employeur. Dans ce cas, le salarié doit fournir une preuve de résidence.

Ce logement doit comporter une chambre par salarié en service qui en bénéficie.

L'Employeur assume l'entretien des planchers et de la salle de bain de ce logement une (1) fois par mois.

28.02 Automobile :

Un salarié qui utilise son véhicule dans le cadre de son travail reçoit une allocation de trente-deux dollars et cinquante sous (32,50 \$) au 1^{er} août 2011 et pour les surintendants de vingt-neuf dollars et treize sous (29,13 \$) au 1^{er} août 2011 par journée normale de travail.

L'allocation est ajustée à chaque année le 1^{er} août comme suit :

- Cinquante pourcent (50 %) du montant de l'allocation est ajusté du pourcentage d'augmentation de salaire prévu à la convention collective

et

- Cinquante pourcent (50 %) est modifié par la moyenne annuelle obtenue en prenant à chaque mois le prix moyen de l'essence ordinaire indiqué au rapport produit par la Régie de l'énergie du Québec. Les dates de référence pour fins de calcul sont :

- 1er août 2011 (du 1er août 2010 au 31 juillet 2011)
- 1er août 2012 (du 1er août 2011 au 31 juillet 2012)
- 1er août 2013 (du 1er août 2012 au 31 juillet 2013)
- 1er août 2014 (du 1er août 2013 au 31 juillet 2014)
- 1^{er} août 2015 (du 1^{er} août 2014 au 31 juillet 2015)
- 1^{er} août 2016 (du 1^{er} août 2015 au 31 juillet 2016)

L'employeur absorbe le premier dix pour cent (10 %) d'une réduction du taux d'essence, le cas échéant.

Ainsi, le nouveau taux annuel est obtenu en faisant la somme des deux calculs.

L'allocation automobile est également versée aux salariés lors des vacances, des congés fériés, des congés personnels, des congés de maladie, des congés sociaux prévus à la convention collective et dans les cas de temps repris en temps supplémentaire et avec le temps supplémentaire payés.

28.03 Frais d'étude

L'Employeur paie le coût des frais d'inscription des cours ou des programmes de formation qui sont reliés au travail.

ARTICLE 29 - DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

29.01 Nullité d'une disposition

Une disposition de cette convention collective en contradiction avec une loi fédérale ou provinciale est nulle et sera modifiée pour le rendre conforme à cette loi. Toutes les autres dispositions de la convention collective demeurent valides.

ARTICLE 30 - DIVERS

30.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

30.02 L'Employeur s'engage à remettre à chaque salarié la convention collective sous forme de livret et vingt (20) copies supplémentaires au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Le coût est assumé à part égale par les parties.

ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RÉTROACTIVITÉ

30.01 Durée

- a) La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et elle le demeure jusqu'au 31 juillet 2017 inclusivement.
- b) La présente convention collective demeurera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines - CSN**

Annexe A - Salaires

ANNEXE "A" SALAIRES						
Les augmentations de salaire prévues à l'annexe A représentent des augmentations selon les pourcentages ci-après indiqués au premier (1 ^{er}) août de chaque année, sur toutes les heures travaillées pour tous les salariés :						
	2011	3.00%		2014	3.00%	
	2012	3.00%		2015	3.00%	
	2013	3.00%		2016	3.00%	
CLASSIFICATION	2011-08-01	2012-08-01	2013-08-01	2014-08-01	2015-08-01	2016-08-01
Électricien	\$23.02	\$23.71	\$24.42	\$25.16	\$25.91	\$26.69
Aide électricien	n/a	n/a	n/a	\$21.00	\$21.63	\$22.28
Plombier	\$23.02	\$23.71	\$24.42	\$25.16	\$25.91	\$26.69
Aide plombier	\$16.74	\$17.24	\$17.76	\$18.29	\$18.84	\$19.40
Menuisier	\$21.34	\$21.98	\$22.64	\$23.32	\$24.02	\$24.74
Aide menuisier	\$16.74	\$17.24	\$17.76	\$18.29	\$18.84	\$19.40
Frigoriste	\$22.50	\$23.18	\$23.87	\$24.59	\$25.32	\$26.08
Aide frigoriste	n/a	n/a	n/a	\$20.50	\$21.12	\$21.75
Peintre	\$19.39	\$19.98	\$20.58	\$21.19	\$21.83	\$22.48
Aide peintre	\$16.74	\$17.24	\$17.76	\$18.29	\$18.84	\$19.40
Préposé aux pompes et ventilateurs	\$21.50	\$22.15	\$22.81	\$23.49	\$24.20	\$24.92
Aide Préposé aux pompes et ventilateurs	n/a	n/a	n/a	\$19.50	\$20.09	\$20.69
Surintendant	\$17.43	\$17.95	\$18.49	\$19.04	\$19.61	\$20.20
Aide surintendant	\$16.76	\$17.26	\$17.78	\$18.31	\$18.86	\$19.43
Préposé aux portes de garage	\$17.10	\$17.61	\$18.14	\$18.68	\$19.24	\$19.82
Céramiste	\$18.13	\$18.67	\$19.23	\$19.81	\$20.40	\$21.02
Nettoyeur - Immeubles	\$17.16	\$17.67	\$18.20	\$18.75	\$19.31	\$19.89
Serrurier	\$18.46	\$19.01	\$19.58	\$20.17	\$20.77	\$21.40
Préposé à l'entretien extérieur	\$14.44	\$14.87	\$15.32	\$15.78	\$16.25	\$16.74

ANNEXE A – Salaires (suite)

Camionneur	\$14.36	\$14.79	\$15.23	\$15.69	\$16.16	\$16.65
Journalier	\$12.31	\$12.68	\$13.06	\$13.45	\$13.85	\$14.27
Manœuvre général	\$17.16	\$17.67	\$18.20	\$18.75	\$19.31	\$19.89

ANNEXE B

Nonobstant l'article 28.01 des présentes, les salariés à l'emploi à la signature de cette convention collective conservent leurs privilèges d'habiter un logement ou une maison sur l'Île-des-Sœurs en guise d'allocation pour les services tel que prévu à l'article 28 avec les conditions financières existantes à la signature de la présente convention collective, et ce, tant qu'ils seront tenus de demeurer sur l'île-des-Sœurs dans le cadre de leur travail.

Lesdits salariés devront habiter sur l'Île-des-Sœurs et l'Employeur s'engage à geler le coût des loyers pour la durée de la convention collective, selon leurs logements actuels.

ANNEXE C

Tableau 1

Exemple : Un salarié absent

Remplacements		
1	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	
2	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	
3	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	
4	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	
5	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	
6	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	
7		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
8		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
9		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
10		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
11		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
12		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)

NOTE : La rotation de remplacement se fait aux quatre semaines.

ANNEXE C (suite)

Tableau 2

Exemple : Deux salariés absents

Remplacements	1	2	1	2
1	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		
2	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		
3	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		
4	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		
5	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		
6	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		
7			Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	Un remplacement par un surintendant (pas de prime)

ANNEXE C (suite)

8			Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
9			Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
10	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		
11			Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
12	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		

NOTE : La rotation de remplacement se fait aux trois semaines

ANNEXE C (suite)

Tableau 3

Exemple : Trois salariés absents

Remplacements	1	2	3	1	2	3
1	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant			
2	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant			
3	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant			
4	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant			
5				Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
6				Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	
7	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	
8		Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)
9	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	
10		Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)

ANNEXE C (suite)

Mois de l'année	E	E	E	S	S	S
11	Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)	
12		Paiement d'une prime de 300 \$ par l'employeur au surintendant remplaçant		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)		Un remplacement par un surintendant (pas de prime)

NOTE : La rotation de remplacement se fait par alternance à tour de rôle tel qu'illustré ci-dessous :

Salarié 1	Salarié 2
Salarié 3	Salarié 4
Salarié 5	Salarié 1
Salarié 2	Salarié 3
Salarié 4	Salarié 5
Salarié 1	Salarié 2
Salarié 3	Salarié 4
Salarié 5	Salarié 1
Salarié 2	Salarié 3
Salarié 4	Salarié 5

ANNEXE D

Nom	Classification	Date d'embauche
TRUDEL, Daniel	Électricien	27 septembre 1976
RIENDEAU, Denis	Menuisier	25 octobre 1979
GAREAU, Guy	Menuisier	10 octobre 1984
HACHÉ, Jean-Marie	Menuisier	10 avril 1995
ST-PIERRE, Jean-Guy	Menuisier	5 janvier 2009
GIROUX, André	Menuisier	18 octobre 2010
GAGNON, Pierre	Peintre	24 avril 1995
LAFRENIÈRE, Pierre	Peintre	16 juin 2006
GALLANT, Michel	Peintre	13 septembre 2010
GAUTHIER, Jacques	Peintre	4 octobre 2010
HACHÉ, Jean-Claude	Plombier	15 mai 1989
MAJOR, Bernard	Plombier	14 janvier 2008
CLAVEAU, Dany	Plombier	12 novembre 2010
BOURGEOIS, Claude	Plombier	8 juillet 2011
PARISIEN, Frantz	Nettoyeur	17 août 1979
CUNHA, Antonio	Nettoyeur	16 novembre 1979
DION, Daniel	Nettoyeur	4 décembre 1980
GROULX, Pierre	Nettoyeur	6 mai 1982
RICHARD, Denis	Nettoyeur	8 juin 1982
RIENDEAU, Mario	Nettoyeur (absent)	11 juillet 1984
RICHARD, Daniel	Nettoyeur	24 janvier 1985
CHARPENTIER, Benoît	Nettoyeur	18 février 2008
RACINE, Gérald	Nettoyeur	30 janvier 2009
BRAZEAU, Michel	Nettoyeur	20 avril 2009
ST-JEAN, Marc-André	Nettoyeur	30 avril 2010
POULIOT, Claude	Nettoyeur	28 mai 2010
FLORES, Alejandro	Nettoyeur	11 juin 2010
CHINCHILLA, Juan Antonio	Nettoyeur	9 juillet 2010
DUPRAS, Marco	Nettoyeur	7 janvier 2011
CHAMPS, Christopher	Nettoyeur	22 novembre 2011
MCSWEEN, Daniel	Nettoyeur	7 septembre 2012
LECLERC, Jean-Marie	Nettoyeur	30 novembre 2012

Nom	Classification	Date d'embauche
BAZIRE, Nicolas Robert	Nettoyeur	16 août 2013
LEFEBVRE, Carl Camil	Surintendant	3 juillet 1979
GAGNÉ, Claude	Surintendant	15 janvier 1982
SLIGHT, Richard	Surintendant	4 mars 1982
ST-JEAN, Sylvain	Surintendant	9 juin 1983
LABONTÉ, Gaétan	Surintendant	6 avril 1984
LEFEVRE, Marc	Surintendant	10 mai 1985
DENAULT, Donald	Surintendant	13 octobre 1988
JUAREZ, Gerardo	Surintendant	15 mars 2004
STE-MARIE, Jean	Aide Surintendant	8 août 1988
GUERTIN, Claude	Prép. aux pompes et ventilateurs/portes	21 mai 1980
PREDOSA, Manuel	Céramiste	1 ^{er} février 1979
PREDOSA, Xavier	Céramiste	10 décembre 2010
PERRON, Michel	Serrurier	17 juin 2002
GLORIA, Jorgue	Frigoriste	13 avril 1984
PICADO, Antonio	Manœuvre général	12 janvier 1976
STE-MARIE, Nicolas	Manœuvre général	12 octobre 2010
DIONNE, Yves	Manœuvre général	12 juin 2012
RANGEL, Alberto	Manœuvre général	20 juillet 2012
JACKSON, Ronley	Manœuvre général	24 août 2012

Lettre d'entente no 1

PLANCHER D'EMPLOI

L'Employeur s'engage à maintenir un plancher d'emploi constitué des quarante-deux (42) postes existants à la signature de la convention collective, selon l'annexe D (liste d'ancienneté), et ce, pour la durée des présentes. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu de remplacer les départs volontaires, les départs à la retraite et les départs en raison de maladie et/ou d'incapacité permanente ou décès, et ce, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) postes.

Dans l'éventualité où le plancher d'emploi se retrouve en-dessous de trente-cinq (35) postes, l'employeur a l'obligation de combler ce poste afin de maintenir le plancher d'emploi à trente-cinq (35) postes.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

À la signature de la convention collective, les salariés de vingt ans (20) et plus de service sont protégés dans leur classification respective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 2

L'Employeur s'engage à payer au Syndicat cent pourcent (100 %) de toutes les libérations syndicales octroyées pour participer aux séances de négociation des présentes, et ce, malgré l'article 8.07 a).

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 3

Il est entendu que, malgré les dispositions de l'article 28.01 a), monsieur Bernard Major continu de payer à l'Employeur mensuellement la somme de deux cent quatre-vingt-quatre dollars et dix sous (284,10 \$) et monsieur Gaétan Labonté continu de ne payer aucune somme à l'Employeur mensuellement.

Les salariés bénéficient de la présente lettre d'entente tant qu'ils demeurent dans les logements où ils sont locataires à la signature de la convention collective, soit :

Bernard Major : 100, Gaspé – suite 1517
Gaétan Labonté : 200, Corot – suite 111

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 4

Il est entendu que l'Employeur n'exigera pas les sommes arriérées de loyer, tel que mentionné dans sa lettre du 16 septembre 2011, intitulée « Ajustement du crédit de location mensuel », pour les cinq (5) salariés visés, soit :

**Donald Denault
Bernard Major
Gaétan Labonté
Gerardo Juarez
Dany Claveau**

À la signature de la convention collective, ces salariés sont donc considérés comme étant libérés de toutes sommes à rembourser à l'Employeur vis-à-vis cette situation.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 5

L'Employeur remet au Syndicat une copie des politiques et règlements deux (2) jours ouvrables avant leur mise en vigueur.

Les politiques et règlements de l'Employeur ne doivent pas être contraires à la convention collective et à la loi.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 6

L'Employeur ajoutera un poinçon électronique dans la Phase III.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 7

L'employeur aménagera deux (2) locaux pour la prise de repas des nettoyeurs, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 8

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un nouveau poste combinant deux (2) classifications, « magasinier/surintendant », est créé.

Ce nouveau poste est affiché et octroyé selon les dispositions prévues à la convention collective à l'article 13.

Le taux de salaire correspondant à ce poste est celui prévu à l'annexe A pour la classification « aide-surintendant ».

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur doit transmettre au Syndicat la description de tâches de ce nouveau poste.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 9

L'Employeur fournit aux salariés qui doivent stationner leur voiture dans le cadre de leur travail, un écriteau identifiant qu'ils sont des salariés de Structures métropolitaines inc., aux fins de l'utilisation des espaces de stationnement de l'Employeur.

En aucun cas, l'usage par un salarié d'un espace de stationnement ne peut porter atteinte au droit du locataire à son espace de stationnement.

Le salarié doit aussi en tout temps se conformer aux règlements municipaux relatifs au stationnement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 10

Il est entendu que, malgré les dispositions de l'article 28.02, à partir du 15 mars 2012, l'allocation pour les surintendants est abrogée et est remplacée par l'allocation octroyée à tous les autres salariés qui utilisent leur véhicule dans le cadre de leur travail.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**

Lettre d'entente no 11

L'Employeur convient de remettre aux personnes salariées dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de la signature de la présente convention, le montant de la rétroactivité due par suite des modifications apportées aux salaires (annexe A), au régime de retraite et à l'allocation automobile.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour de novembre 2013.

Structures métropolitaines (SMI) inc.

**Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Structures
métropolitaines – CSN**
