

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE :

GESTION PLACE VICTORIA INC.

Tour de la Bourse
800, rue du Square Victoria
Bureau 4120, CP 383
Montréal (Québec) H4Z 1J2

(Ci-après appelé l'Employeur)

ET

SYNDICAT DES MÉTALLOS SECTION LOCALE 9599

2360 avenue de LaSalle
Montréal (Québec) H2V 2L1

POUR : LES EMPLOYÉS D'ENTRETIEN

(Ci-après appelé le Syndicat)

(2023-2027)

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	3
ARTICLE 3 - DÉFINITION DU TERME « SALARIÉ ».....	3
ARTICLE 4 - DROITS DE DIRECTION.....	4
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....	4
ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	5
ARTICLE 7 - GRÈVE ET LOCK-OUT.....	7
ARTICLE 8 - NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	7
ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	7
ARTICLE 10 - JOURS FÉRIÉS ET AUTRES CONGÉS.....	9
ARTICLE 11 - VACANCES.....	10
ARTICLE 12 - CONGÉS DE MALADIE.....	11
ARTICLE 13 - ASSURANCES COLLECTIVES.....	12
ARTICLE 14 - ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 15 - CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES.....	14
ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 17 - SÉCURITÉ, SANTÉ ET UNIFORMES.....	16
ARTICLE 18 - AVIS.....	18
ARTICLE 19 - FONDS DE SOLIDARITÉ.....	18
ARTICLE 20 - STATIONNEMENT ET INCITATIF AU TRANSPORT EN COMMUN.....	18
ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	19
ANNEXE « A ».....	20

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01** Le but de la présente convention collective est de promouvoir et maintenir un climat de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés et de faciliter le règlement des problèmes et griefs pouvant survenir entre ceux-ci.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent-négociateur exclusif pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation AM-1000-8593 en ce qui a trait aux conditions de travail prévues à la présente convention.
- 2.02** Dans le cas où l'Employeur aurait recours à la sous-traitance pour exécuter des tâches normalement effectuées par des travailleurs de l'unité de négociation, il en avisera le Syndicat.

ARTICLE 3 - DÉFINITION DU TERME « SALARIÉ »

- 3.01** Le terme « salarié (s) » dans la présente convention collective, désigne toute personne faisant partie de l'unité de négociation visée par le certificat d'accréditation AM-1000--8593.
- 3.02** Le terme « salarié (s) permanent » dans la présente convention collective désigne tout « salarié(s) » ayant terminé sa période de probation.
- 3.03** Le terme « salarié (s) à l'essai » dans la présente convention collective désigne tout « salarié(s) » qui n'a pas terminé sa période de probation, soit tout « salarié(s) » qui compte moins de soixante (60) jours travaillés pour l'Employeur. Tant que sa période de probation n'est pas terminée, le salarié n'accumule pas d'ancienneté et il n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage dans le cas d'un congédiement.
- 3.04** Un salarié temporaire est engagé pour une période déterminée et limitée et pour un travail déterminé. Il ne doit pas compléter une période de probation, il n'accumule pas d'ancienneté et il n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage dans le cas d'un congédiement. L'Employeur doit aviser le Syndicat lorsqu'il engage un salarié temporaire.
- 3.05** Dans le cas où un salarié temporaire est engagé de façon permanente, sa période d'essai et ses droits d'ancienneté sont calculés rétroactivement à partir de sa date d'embauche. Le salarié temporaire engagé de façon permanente devient un salarié permanent lorsqu'il a terminé sa période de probation.

ARTICLE 4 - DROITS DE DIRECTION

- 4.01** Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, son entreprise et ses employés, sauf tel que limité par les dispositions de la présente convention collective. Les droits de direction de l'Employeur incluent :
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés et des opérations ;
 - b) Embaucher, classifier, assigner, transférer, muter, promouvoir, rétrograder ou autrement discipliner les salariés ayant complété leur période de probation pour une cause juste et suffisante ;
 - c) Adopter et modifier les politiques raisonnables qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention collective ;
 - d) Déterminer et décider des outils devant être utilisés par les salariés ; déterminer le nombre et le type de postes à combler, les types de salariés requis ; étendre, diminuer, limiter, suspendre ou cesser ses opérations en tout ou en partie.
 - e) Tout droit qui n'est pas spécifiquement spécifié, délégué ou limité par la présente convention collective est du ressort exclusif de l'Employeur.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01** L'Employeur déduit la cotisation syndicale de la paie de tous les salariés de l'unité négociation, et ce dès leur première paie.
- 5.02** Tout salarié de l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention collective doit devenir membre du Syndicat. Tout salarié de l'unité de négociation doit demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.
- 5.03** La cotisation syndicale est remise au Syndicat, accompagnée de la liste des salariés incluant la date d'embauche, comme convenu avec la procédure du Syndicat, avant le quinzième jour du mois suivant.
- 5.04** Pendant toute la durée de la présente convention collective, la cotisation syndicale et les droits d'initiation sont fixés et envoyés par le Syndicat.
- 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 du présent article.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 6.01** Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective peut constituer un grief.
1. La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salarié, un groupe de salariés, ou l'Employeur de régler un grief avant de recourir à l'arbitrage, et ce selon les modalités suivantes.
 2. Un grief est soumis à l'arbitrage selon les modalités du présent article.
- 6.02** Tout salarié assujéti à la présente convention collective qui désire formuler un grief au sens du Code du travail devra discuter du litige avec son supérieur immédiat accompagné du représentant syndical de son choix. Si le litige n'est pas réglé, le salarié devra le présenter pour enquêter de la manière suivante :

PREMIÈRE ÉTAPE

Le salarié soumet son grief signé par écrit au Directeur immobilier, ou, en l'absence de ce dernier, à son remplaçant, avec copie conforme au Directeur ressources humaines, dans les quinze (15) jours du fait y donnant lieu. Le salarié peut se faire accompagner de son délégué syndical. Le Directeur immobilier, doit répondre par écrit au grief dans les quinze (15) jours suivants la soumission de celui-ci.

DEUXIÈME ÉTAPE

À défaut de règlement ou de réponse, le salarié, accompagné du délégué syndical ou du représentant accrédité du Syndicat, soumet le grief au Directeur ressources humaines ou, en l'absence de ce dernier, à son remplaçant, dans un délai de quinze (15) jours suivant la réponse du Directeur immobilier, ou suivant l'expiration du délai qui lui est accordé pour répondre au grief. Le Directeur ressources humaines donne sa réponse écrite au représentant accrédité du Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la référence du grief à la deuxième étape.

TROISIÈME ÉTAPE

À défaut de règlement, le Syndicat ou l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit par courriel à l'autre partie, dans un délai de quinze (15) jours suivant la réponse du grief à la Deuxième Étape ou l'expiration du délai accordé pour y répondre. Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue par l'autre partie dans ce délai de quinze (15) jours, le grief est alors considéré comme étant abandonné.

- (a) Un tribunal d'arbitrage est formé d'un arbitre choisi conjointement par le Syndicat et l'Employeur. Ce choix est fait dans les quinze (15) jours suivant la demande d'arbitrage par l'une ou l'autre des parties. Si les parties ne s'entendent pas pendant cette période de quinze (15) jours sur le choix d'un arbitre, la

question peut être soumise par l'une ou l'autre des parties au Ministère du Travail, qui choisit et désigne alors l'arbitre.

(b) Si le Tribunal d'arbitrage devient vacant en raison du décès, de l'incapacité ou de la démission de l'arbitre ou pour toute autre cause, un nouvel arbitre est choisi selon la procédure prévue au paragraphe a) du présent article.

(c) **Juridiction de l'arbitre**

i) Toute décision de l'arbitre rendue à l'intérieur de sa juridiction et qui est compatible avec les dispositions de la présente convention collective est finale et lie les parties.

ii) L'arbitre n'est pas autorisé à amender, ajouter, soustraire ou modifier quelconque disposition de la présente convention collective, ni de rendre une sentence incompatible avec ses dispositions, ni de prendre quelconque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

iii) L'arbitre dûment saisi d'un grief dispose de tous les pouvoirs prévus à l'article 100.12 du Code du travail, sauf si modifiés par la présente convention collective.

iv) Un grief de congédiement ou de suspension est réglé selon la procédure de grief ou en arbitrage de la manière suivante :

1. En confirmant la mesure prise par la direction ;

2. En réintégrant le salarié avec pleine compensation pour la perte salariale subie à son taux courant de base, moins tout montant d'argent qu'il a reçu ou gagné ou qu'il aurait pu gagner ou recevoir durant sa suspension ou son congédiement.

3. Par toute autre mesure considérée comme étant juste et équitable, selon les circonstances de l'affaire.

(d) Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

6.03 Les motifs à l'origine du grief, les dispositions de la convention collective en cause et le règlement désiré doivent être mentionnés par écrit dans le grief. Un vice de forme n'entraîne pas l'invalidité du grief.

6.04 Si l'Employeur ou le Syndicat ne respectent pas les délais prévus à la procédure de griefs de la présente convention collective, l'autre partie peut passer à la prochaine étape de la procédure.

6.05 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit de l'Employeur ou du Syndicat.

6.06 Tous les délais mentionnés dans le présent article sont de rigueur et excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.

6.07 Grief collectif, syndical ou patronal

Un grief qui survient entre l'Employeur et un salarié ou un grief qui concerne l'ensemble des salariés de l'unité doit être soumis par écrit par le Syndicat à l'Employeur ou par l'Employeur au Président du Syndicat, le cas échéant, dans les quinze (15) jours du fait donnant lieu au grief. Un tel grief est traité par la suite par l'Employeur ou par le Syndicat, le cas échéant, selon la procédure et les délais prévus à l'article 6.02 pour les étapes 2 et 3.

6.08 Un grief qui concerne plusieurs salariés de l'unité sera soumis par écrit par le Syndicat à l'Employeur dans les dix (10) jours du fait donnant lieu au grief. Un tel grief est traité par la suite par l'Employeur selon la procédure et les délais prévus à l'article 6.02 pour les étapes 2 et 3.

6.09 Un grief qui n'a pas été soumis à toutes les étapes de la procédure de griefs prévue à la présente convention collective ne peut pas être déféré en arbitrage.

ARTICLE 7 - GRÈVE ET LOCK-OUT

7.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur ne déclarera pas de lock-out affectant les salariés.

7.02 Pendant la durée de la présente convention collective, 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 quelques raisons que ce soit par les salariés. Le Syndicat convient qu'il n'autorisera pas, n'encouragera pas ou ne provoquera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher ou les arrêter.

ARTICLE 8 - NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

8.01 Lors de la négociation de la convention collective, les autorités de l'Employeur ou ses représentants et deux (2) membres de l'unité de négociation accompagnés d'un représentant accrédité du Syndicat sont présents.

8.02 Lors de la négociation de la convention collective, ledit membre de l'unité de négociation est payé au taux horaire courant prévu par la convention collective, sans aucune prime, et ce s'il est programmé pour travailler et ne travaille pas effectivement

8.03 L'Employeur est avisé par écrit dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective du nom du salarié qui agit en tant que délégué syndical ainsi que de tout changement subséquent.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.01 La semaine normale de travail pour les salariés est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures de travail, soit du lundi au vendredi, auxquelles s'ajoutent, chaque jour, quarante-cinq (45) minutes, dont quinze (15) payées

pour le repas. Les quinze (15) minutes payées pour le dîner s'appliquent uniquement aux journées régulières travaillées au complet. Lesdites huit (8) heures quotidiennes de travail devront être exécutées aux heures fixées par l'Employeur, entre 7 h 00 et 17 h 00. Cet horaire pourra être modifié sur un préavis de deux (2) semaines ou selon une entente entre le salarié et son superviseur.

Afin de répondre à des besoins de service pour des travaux lorsqu'il est impossible d'être exécutés pendant le jour, l'employeur pourra déplacer l'horaire prévu à l'article 9.01 à un quart de soir/nuit entre 18h00 et 07h00 et ce, pour une période minimale de cinq jours consécutifs soit du lundi au vendredi. Pour ce faire, les salariés concernés seront avisés du changement d'horaire au moins une semaine à l'avance.

- 9.02** Il est accordé aux salariés deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par quart de travail. Une salle à manger /salle de repos adéquate et propre sera mise à la disposition des salariés.
- 9.03** Les taux de salaire qui apparaissent à l'Annexe « A » font partie intégrante de la présente convention collective.
- 9.04** Les heures supplémentaires, lorsque programmées par l'Employeur, sont payées à taux et demi (1 1/2) pour toutes les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail énoncées à la clause 9.01. Le taux double sera payé à partir de la 46e heure.

Le taux double est payé pour toutes heures travaillées, au-delà de 12h consécutive dans la semaine normale de travail. Les samedis seront rémunérés à temps et demi et les dimanches et les journées fériées travaillées à temps double.

Nonobstant ce qui précède, un employé qui a effectué des heures supplémentaires et qui s'absente pendant la semaine sans raison valable ne sera payé que pour les heures travaillées en plus de sa semaine normale de travail. On entend par raison valable, tout congé rémunéré selon les dispositions de la convention collective ou d'une loi, ainsi qu'une absence pour raison médicale justifiée d'une attestation d'un médecin.

Tout salarié appelé à faire un remplacement temporaire à un poste ayant un salaire plus élevé recevra le même taux horaire que les salariés de cette catégorie pour un minimum de quatre (4) heures, si d'autre part un salarié doit remplir temporairement un travail à un taux inférieur, le salarié maintiendra le taux de sa classe régulière.

Une prime d'équipe est versée aux salariés qui travaillent effectivement :

De soirée : 1,00 \$

De nuit : 2,00 \$

- 9.05** Les salariés devant travailler le dimanche (soit de 00:00:01 à 23 h 59 min 59 s) ou durant leurs vacances annuelles, sont payées à taux double pour toutes les heures travaillées.
- 9.06** Lorsqu'un salarié a terminé son quart normal de travail et est rappelé pour effectuer un travail imprévu, il doit être payé au minimum pour quatre (4) heures de travail à son taux horaire courant. Le salarié qui est rappelé trente (30) minutes ou plus après son

quart de travail aura droit à une (1) heure de déplacement payée au taux horaire régulier en vigueur.

9.07 L'Employeur paie ses salariés au plus tard le jeudi avant-midi sauf en cas de force majeure.

9.08 Lorsque l'Employeur demande à un salarié de travailler plus de deux (2) heures supplémentaires après qu'il a terminé son quart normal de travail, une allocation de repas de vingt (20) dollars est remise au salarié qui doit demeurer au travail pour prendre son repas.

Cette allocation est accordée au salarié uniquement lorsqu'il n'a pas été averti qu'il ferait des heures supplémentaires avant d'arriver au travail.

9.09 L'employeur remettra un billet de stationnement prépayé à tout salarié rappelé au travail sur le quart de jour.

L'utilisation du stationnement intérieur de la Place Victoria est permise, sans frais, pour les employés affectés à un horaire de soir ou lorsque du temps supplémentaire est planifié avant ou après l'horaire de travail régulier ou la fin de semaine.

ARTICLE 10 - JOURS FÉRIÉS ET AUTRES CONGÉS

10.01 Les jours fériés mentionnés ci-après constituent des jours de congé payé pour chaque salarié, pourvu que le salarié ne se soit pas absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour, sauf tel que stipulé dans la présente convention collective :

1. Le 1^{er} janvier (Jour de l'An)
2. Le 2 janvier
3. Le vendredi précédant le dimanche de Pâques (Vendredi Saint) ou le lundi de Pâques
4. Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
5. Le 24 juin (Saint-Jean Baptiste)
6. Le 1^{er} juillet (Jour du Canada)
7. Le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail)
8. Le 1^{er} lundi d'octobre (Action de grâces)
9. La demi-journée du 24 décembre
10. Le 25 décembre (Noël)
11. Le 26 décembre
12. La demi-journée du 31 décembre
13. L'anniversaire de naissance du salarié

Pour des raisons de sécurité, certains salariés doivent travailler durant ces jours fériés chômés et payés en fonction du taux d'occupation de la Place Victoria. Le cas échéant, ces salariés reçoivent leur salaire courant à taux double pour toutes les heures qu'ils ont travaillées en plus du taux horaire courant pour toutes ces heures.

Néanmoins, la fête nationale demeure un congé férié, chômé et payé en toutes circonstances.

S'il n'est pas pris le jour même, le congé pour l'anniversaire du salarié devra être pris à l'intérieur de 30 jours de son anniversaire.

- 10.02** La demi-journée de la veille de Noël et la demi-journée de la veille du Jour de l'An sont considérées comme étant des demi-jours de congé payé pour chaque salarié, conformément aux dispositions du paragraphe 10.01.
- 10.03** Lorsque l'un des jours fériés ou autres congés précités tombe la fin de semaine, le salarié reçoit huit (8) heures ou quatre (4) heures supplémentaires de salaire à taux courant selon qu'il s'agisse d'une journée de congé ou d'une demi-journée de congé, ou pourra reporter le congé, à l'exclusion des primes et heures supplémentaires.

ARTICLE 11 - VACANCES

- 11.01** L'Employeur s'engage à accorder des vacances payées à tous les salariés qui y ont droit selon les exigences de toutes les lois, décrets ou arrêts en conseil du gouvernement ayant juridiction en semblable matière.
- 11.02** Les salariés ayant moins d'un an de service continu à la fin d'avril de chaque année, ont droit à 1.25 jour de vacances payées par mois complet de service. Jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables.
- 11.03** Les salariés qui comptent un (1) an ou plus de service continu (jusqu'à un total de trois (3) ans à la fin du mois d'avril de chaque année) ont droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées ou 6 % de leur salaire annuel brut au 1^{er} janvier.
- 11.04** Les salariés qui comptent trois (3) ans ou plus de service continu jusqu'à un total de cinq (5) ans à la fin du mois d'avril de chaque année ont droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées ou 6 % de leur salaire annuel brut au 1^{er} janvier.
- 11.05** Les salariés qui comptent cinq (5) ans ou plus de service continu jusqu'à un total de dix (10) ans à la fin du mois d'avril de chaque année ont droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées ou 8 % de leur salaire annuel brut au 1^{er} janvier.
- 11.06** Les salariés qui comptent dix (10) ans ou plus de service continu jusqu'à un total de vingt (20) ans à la fin du mois d'avril de chaque année ont droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées ou 10 % de leur salaire annuel brut au 1^{er} janvier.
- 11.07** Les salariés qui comptent vingt (20) ans ou plus de service continu à la fin du mois d'avril de chaque année ont droit à trente (30) jours ouvrables de vacances payées ou 12 % de leur salaire annuel brut au 1^{er} janvier.
- 11.08** a) Les vacances annuelles des salariés sont programmées entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante. Les salariés doivent confirmer leur choix de vacances à

l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance. Les vacances sont autorisées par ordre d'ancienneté afin d'éviter que plus d'un (1) salarié par classification soit absent, dans le but d'assurer le maintien des opérations de l'édifice.

b) Les salariés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté, au 30 avril de chaque année, peuvent bénéficier de cinq (5) jours de congé consécutifs sans solde par période de vacances. Il doit en aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Ce congé doit être approuvé par l'Employeur.

11.09 Le salarié reçoit sa paie pour ses vacances annuelles deux (2) jours avant le début de celles-ci, sauf s'il en a convenu autrement avec l'Employeur.

11.10 Si un jour férié ou autre congé prévu à l'article 10 de la présente convention collective survient durant les vacances annuelles d'un salarié, une journée de congé lui est accordée ou une journée supplémentaire peut être ajoutée à sa période de vacances, sous condition d'une entente avec l'Employeur.

11.11 Les salariés qui ont droit à vingt (20) jours ouvrables ou plus de vacances n'ont pas le droit de prendre plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs de vacances, sauf s'ils en ont convenu autrement avec l'Employeur.

11.12 Durant ses vacances, le salarié reçoit la paie suivante :

(a) Le montant établi par le calcul suivant, à savoir :

Le taux horaire courant du salarié, sans prime ni boni, multiplié par le nombre quarante (40), multiplié par le nombre de semaines de vacances ou le pourcentage du salaire annuel brut du dernier R1 (relevé 1) selon les articles 11.03, 11.04, 11.05, 11.06 et 11.07, le meilleur des deux.

(b) Les salariés bénéficiant de moins de deux (2) semaines de vacances en vertu de l'article 11.02 reçoivent la paie de vacances calculée de la manière suivante :

Le taux horaire courant multiplié par le nombre d'heures de la journée normale de travail multiplié par le nombre de jours de vacances auxquels le salarié a droit en vertu de l'article 11.02.

ARTICLE 12 - CONGÉS DE MALADIE

12.01 Le salarié permanent a droit, pour chaque mois de service continu, à un crédit de six soixante-six (6,66) heures (maximum de quatre-vingts (80) heures par année).

Par anticipation, la compagnie déposera quatre-vingts (80) heures de congés de maladie au dossier de chaque salarié le 1er janvier de chaque année de référence.

Le solde des heures de maladie non utilisées durant l'année, sera payé lors de la dernière paie de l'année en cours au taux de salaire régulier. Si un salarié détient des heures de maladie non utilisées dans l'année en cours, les heures non utilisées pourront être transformées en vacances pour la prochaine période de référence, et ce, pour les salariés ayant une banque de vacances de trois (3) semaines ou moins. Les journées seront

payées au taux de salaire régulier en vigueur au moment de la prise des vacances. Le solde transféré non utilisé sera payé en fin d'année.

- 12.02** Lors de son départ, pour quelque raison que ce soit, tout salarié (ou ses ayants droit) bénéficie du solde de ses heures de congé de maladie au pro rata durant l'année. Si un salarié a utilisé par anticipation plus d'heures de congé de maladie que le nombre auquel il aurait eu droit selon ses mois de service continu au moment de son départ, l'Employeur se rembourse à même la dernière paie dudit salarié. Si cette dernière paie n'est pas suffisante pour permettre à l'Employeur de se rembourser, le salarié en est responsable et doit effectuer le remboursement.
- 12.03** Dès son premier jour d'absence pour maladie, le salarié doit se prévaloir des heures de congé de maladie accumulées et reçoit son salaire à son taux horaire courant pour chaque heure de maladie prise. Toute absence de trois (3) jours ou plus doit être motivée par un certificat médical.
- 12.04** L'Employeur doit rémunérer le salarié pour ses congés de maladie sur la base de huit (8) heures de travail par jour selon son taux horaire courant en excluant toute prime.
- 12.05** Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence pour maladie dès que possible.
- 12.06** Aux fins d'application du présent article, un (1) mois de service continu signifie un mois durant lequel le salarié a travaillé tous les jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective de même qu'une absence causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle n'interrompent pas la continuité du service du salarié.

ARTICLE 13 - ASSURANCES COLLECTIVES

- 13.01** L'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance soins de santé, d'assurance médicament, d'assurance invalidité courte durée et l'assurance invalidité longue durée, et ce, pour la durée de la présente convention collective. L'Employeur remet un livret des garanties du régime d'assurance collective à tous les salariés.
- 13.02** Le régime d'assurance collective énoncé à l'article 13.01 est obligatoire pour tous les salariés permanents couverts par la présente convention collective.
- 13.03** L'Employeur paye soixante-dix pour-cent (70 %) du coût des primes d'assurance relatives aux prestations mentionnées à l'article 13.01. Les salariés se voient prélever les frais à chaque paie à titre de paiement pour la portion de trente (30%) du coût des primes d'assurance.
- 13.04** Lorsqu'un salarié choisira une couverture familiale, soit pour un conjoint ou un enfant ou soit pour les deux, il devra participer au coût du régime jusqu'à un maximum de deux dollars (2.00 \$) par mois.
- 13.05** Un ajustement salarial correspondant au coût de l'assurance invalidité longue durée incluant les taxes est ajouté au salaire courant de chacun des salariés participants apparaissant à l'annexe A de la convention collective intervenue entre les parties aux présentes. Ce montant sera ajusté annuellement selon les fluctuations des coûts de l'assurance salaire longue durée selon le fournisseur de ce service.

13.06 Salariés de 65 ans ou plus

À moins d'avis contraire de part du salarié, dès qu'il atteint l'âge de 65 ans il est automatiquement inscrit au régime public d'assurance médicaments de la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ) en ce qui concerne la couverture de base des frais de médicaments. Étant donné qu'après avoir atteint l'âge de 65 ans, le salarié est toujours admissible à une garantie de remboursement de frais médicaux au titre du régime collectif, le salarié devra faire un choix quant à sa couverture de base puisqu'elle peut aussi bien être assurée par le régime public que par le régime collectif.

Si le salarié opte pour la couverture de base du régime public d'assurance médicaments de la RAMQ, son régime collectif constitue alors un complément de couverture par rapport à la couverture de base de la RAMQ. Cette couverture complémentaire ne remplace pas la couverture de base de la RAMQ, mais elle la complète en couvrant, par exemple, des médicaments non assurés par le régime public ou la partie des frais de médicaments non remboursée par le régime public. Dans ce cas, lorsque le salarié remplit sa déclaration de revenus, il doit prendre soin d'indiquer qu'il est inscrit au régime public de la RAMQ pour la couverture de base. Il doit alors en payer la prime.

Par contre, si le salarié choisit de maintenir sa couverture de base au titre du régime collectif, il doit annuler son inscription au régime public en communiquant avec la RAMQ par téléphone ou en s'y présentant à l'un de ses bureaux pendant les heures d'ouverture. Au préalable, il est recommandé de communiquer avec le responsable de la gestion des avantages sociaux pour clarifier la situation. Il ne sera pas possible de modifier le dossier d'un salarié sans la confirmation du responsable de la gestion des avantages sociaux.

ARTICLE 14 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 14.01** L'Employeur s'engage à verser les compensations de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) pour les salariés couverts par la présente convention collective.
- 14.02** Si un salarié s'absente du travail en raison d'un accident couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., C., A-3.001), l'Employeur comble la différence entre l'indemnité d'une assurance responsabilité patronale ou de la CSST reçue par le salarié et son salaire normal, et ce jusqu'à un maximum de dix-huit (18) semaines. L'Employeur paie le salaire normal du salarié pour la journée de l'accident en question.
- 14.03** Lorsqu'un salarié s'absente du travail en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il doit aviser son supérieur immédiat ou l'Employeur dès que possible.
- 14.04** Les salariés doivent se conformer aux pratiques de santé et sécurité en vigueur dans l'entreprise et participer au maintien et à l'élaboration de telles pratiques.

ARTICLE 15 - CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

15.01 Tout salarié permanent bénéficie de jours de congé sans retenue de salaire dans les cas suivants, sans affecter les congés de maladie :

Mariage	Salarié	Deux (2) jours rémunérés
	Enfant(s) du salarié	Deux (2) jours rémunérés
Funérailles	Conjoint(e) et enfant(s)	Cinq (5) jours rémunérés
	Père, mère, frère, sœur, beau-père et belle-mère	Trois (3) jours rémunérés
	Beau-frère, belle-sœur, grands-parents du salarié ou de son/sa conjoint(e)	Deux (2) jours rémunérés
Naissance ou adoption	Enfant(s) du salarié	Deux (2) jours rémunérés et trois (3) jours non

Ces jours de congé pour raisons familiales ou parentales sont soumis aux conditions énumérées dans les paragraphes suivants.

15.02 Les jours de congé pour funérailles prévus à l'article 15.01 sont accordés au salarié pourvu qu'il assiste aux funérailles de l'un des membres de sa famille énumérés à cet article.

15.03 Lorsqu'un salarié assiste aux funérailles d'un des membres de sa famille énumérés à l'article 15.01 et que ces funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de chez lui, le salarié recevra un (1) jour de congé payé additionnel.

15.04 Les jours de congé prévus à l'article 15.01 sont accordés au salarié pourvu qu'il ne travaille pas effectivement et que ces jours de congé tombent sur un jour où le salarié travaille normalement. Dans le cas d'un congé pour le mariage du salarié ou de son enfant ou pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat au moins trois (3) semaines avant l'événement en question.

15.05 Le salarié appelé à se présenter comme juré ne subit aucune perte de salaire. Le salarié reçoit son salaire à son taux horaire courant comme s'il avait normalement travaillé, moins, les honoraires qu'il a reçus pour avoir agi en tant que juré.

Le salarié permanent 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 ne subit aucune perte de salaire, à moins qu'il ne soit poursuivi pour un acte commis dans l'exercice de ses fonctions et pour un acte lié directement à celles-ci. Le salarié reçoit son salaire à son taux horaire courant comme s'il avait normalement travaillé, moins, les honoraires qu'il a reçus pour avoir agi en tant que témoin.

15.06 Pour tous les congés pour raisons familiales ou parentales, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat le plus tôt possible de son absence.

Ce congé, payé à raison de huit (8) heures par jour, sera accordé au salarié dont la conjointe accouche ou quand il adopte un enfant. Il devra être pris dans les quinze (15) jours de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ

16.01 L'ancienneté désigne la durée du service continu d'un salarié. Lorsque le salarié a terminé sa période de probation, son ancienneté est calculée rétroactivement à sa date d'embauche. Un salarié temporaire n'accumule pas d'ancienneté.

16.02 Un salarié à l'essai n'est pas inscrit sur la liste d'ancienneté jusqu'au moment où il a complété sa période de probation, soit soixante (60) jours travaillés. Lorsque le salarié a terminé sa période de probation, son ancienneté est calculée rétroactivement à sa date d'embauche.

16.03 Un salarié cesse d'accumuler son ancienneté et est présumé avoir démissionné dans les circonstances énoncées ci-après :

- (a) S'il est absent, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (L.R.Q., c. A3.001) pour une durée supérieure à la durée maximale prévue à cette loi.
- (b) S'il donne sa démission;
- (c) S'il néglige pendant trois (3) jours de donner un motif satisfaisant justifiant son absence de travail, et que l'Employeur ait tenté de le contacter ;
- (d) S'il est mis à pied pour plus de six (6) mois dans le cas d'un salarié ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et pour plus d'un (1) an dans le cas d'un salarié ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté;
- (e) S'il est absent pour une période continue de deux (2) ans à la suite d'une maladie attestée par un médecin ou à la suite d'un accident autre qu'un accident de travail;
- (f) S'il refuse de reprendre le travail lorsqu'il est rappelé à son poste ou à un poste comparable après une mise à pied, ou ne donne pas de motif satisfaisant justifiant son refus de retourner au travail dans un délai d'une (1) semaine suivant l'avis envoyé par l'Employeur lui demandant de reprendre le travail;
- (g) S'il néglige de reprendre le travail à l'expiration d'un permis d'absence écrit ou du prolongement de celui-ci.

16.04 Dans tous les cas de promotion, mutation, mise à pied, rétrogradation ou rappel au travail, les facteurs suivants devront être pris en considération et dans l'ordre suivant :

(a) Les certificats requis;

(b) L'ancienneté.

16.05 Dans le cas d'une promotion, l'Employeur doit afficher le poste à l'interne pendant cinq (5) jours ouvrables avant de remplir le poste vacant dans l'unité de négociation. L'Employeur doit indiquer sur cette affiche le nom du poste, le taux de salaire et les qualifications que le poste requiert;

Si un salarié désire postuler au poste, mais est en vacances lors de l'affichage, le délégué syndical peut poser la candidature de ce salarié à condition qu'il ait expressément été mandaté à cette fin au préalable.

16.06 Les salariés qui ont déposé leur candidature pour le poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage sont d'abord considérés. La liste des candidatures internes reçues est remise au Syndicat.

16.07 Il y a une période d'essai de soixante (60) jours de service continu pour chaque salarié promu à un nouveau poste. À l'échéance de ce délai, le salarié occupe ce poste de façon permanente.

Si l'Employeur n'est pas satisfait du service du salarié promu avant l'échéance de ce délai de soixante (60) jours, le salarié réintègre sa position antérieure.

16.08 L'Employeur donne un avis écrit, avec copie au Syndicat, à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un an (1) 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 ou plus de service continu.

Si l'Employeur ne donne pas cet avis ou donne un avis d'une durée insuffisante, il doit verser au salarié une indemnité compensatoire équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

ARTICLE 17 - SÉCURITÉ, SANTÉ ET UNIFORMES

17.01 L'Employeur et les salariés prennent les mesures raisonnables pour garantir et maintenir la santé et la sécurité de tous durant leurs heures de travail.

17.02 L'Employeur fournit un équipement de sécurité tel que des casques de sécurité, gants, verres de sécurité, protecteurs, gardes et tout autre appareil de protection considéré comme étant nécessaire pour prévenir les accidents et les blessures.

17.03 Tout salarié doit porter l'uniforme fourni par l'Employeur.

Les salariés recevront sur une base annuelle (par année de convention collective), cinq (5) chemises, cinq (5) pantalons et une ceinture. Un sarrau ou salopette ainsi qu'un chandail seront fournis une fois par an. L'entretien des vêtements est à la responsabilité de chaque salarié.

17.04 Il est convenu que le Syndicat, le délégué syndical et les représentants accrédités ne font pas d'activités syndicales sur les lieux de travail durant les heures de travail, sauf comme prévu dans la présente convention collective. Il est également convenu qu'il n'y a aucune discrimination, violence ou intimidation contre quiconque.

17.05 Lorsque l'Employeur installe de nouveaux équipements et que les salariés doivent suivre des cours ou une formation afin de les opérer, l'Employeur assume les dépenses encourues à ces fins.

17.06 Lorsqu'un salarié veut remplacer ses souliers de sécurité, il doit en démontrer la nécessité à l'Employeur en lui montrant sa paire de souliers actuelle. Si l'Employeur approuve le remplacement des souliers de sécurité du salarié, il paie à ce dernier un montant maximal de trois cent soixante dollars (360\$) (plus taxes) sur présentation du reçu. L'employeur pourra rembourser jusqu'à une (1) paire de bottes ou de chaussures de sécurité par année, ou au besoin, au choix du salarié, approuvé par le sceau ACNOR. Les employés ont également la possibilité d'obtenir les souliers de sécurité par l'entremise du fournisseur de l'employeur.

17.07 L'Employeur fournit également aux salariés des lunettes de sécurité ajustées à la vue de chaque salarié. La liste des salariés qui doivent porter des lunettes de sécurité est produite par le comité de santé et sécurité.

17.08 a) Un comité de santé et de sécurité composé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant membre du Syndicat élu par les membres est établi tel que stipulé au Code du travail.

b) Le président ou le vice-président du Syndicat peuvent agir à titre de remplaçants lorsque le représentant membre du Syndicat ne peut pas être présent à une réunion du comité de santé et sécurité.

c) Les réunions du comité sont tenues pendant les heures normales de travail. Le membre du comité représentant le Syndicat doit être libéré une (1) heure avant le début de la rencontre. Ce dernier ne subit aucune perte de salaire lors de ces rencontres ou lorsqu'il doit s'absenter de son travail permanent pour enquêter sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité, pourvu qu'il ait obtenu préalablement l'autorisation de son supérieur immédiat.

d) Le membre du comité représentant le Syndicat qui assiste aux réunions en dehors des heures normales de travail est rémunéré selon les modalités prévues à l'article 9 de la convention collective.

ARTICLE 18 - AVIS

18.01 Tout avis devant être donné aux parties en vertu des dispositions de la présente convention collective est envoyé par courrier recommandé, par courriel avec confirmation de réception ou par télécopie à :

Dans le cas de l'Employeur :

Gestion Place Victoria Inc.
8000, boul. Langelier
Bureau 808,
St-Léonard (Québec) H1P 3K2

Dans le cas du Syndicat :

Syndicat des Métallos,
Section locale 1976
2360 avenue de LaSalle, bureau 202
Montréal (Québec) H1V 2L1

ARTICLE 19 - FONDS DE SOLIDARITÉ

19.01 L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de profiter du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

19.02 À cette fin, l'Employeur convient de verser au Fonds de solidarité, pour et au nom de chaque salarié membre de l'unité syndicale accréditée, 4% du salaire brut dudit salarié par année pour chacune des années prévues en durée à la présente convention.

19.03 De plus, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds, le montant indiqué par le salarié, pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

19.04 Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur. Toutefois, il est entendu que cette discrétion du salarié ne peut s'exercer que sur la partie de sa contribution directe, et n'affecte pas la partie de la contribution que fait l'Employeur pour et à son nom.

19.05 L'Employeur s'engage à faire parvenir au Fonds à toutes les paies les sommes déduites en vertu de l'article 19.03. Cette remise est directement versée par l'entremise du fournisseur du système de paie.

19.06 L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, quatre fois par année, soit le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre, les sommes déterminées à l'article 19.02, divisées en quatre parts égales. Cette remise est directement versée par l'entremise du fournisseur du système de paie.

**ARTICLE 20 - STATIONNEMENT ET INCITATIF AU TRANSPORT EN
COMMUN**

20.01 L'employeur alloue la somme totale mensuelle équivalente pour le ou les titres de transport en commun de l'Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM) selon son lieu de résidence, sur présentation des pièces justificatives en début d'année.

Pour les salariés qui n'utilisent pas le transport en commun, l'employeur octroiera un montant de 165 \$ par mois, et ce, à titre d'indemnité pour les frais de stationnement. Les salariés qui stationnent leur véhicule à la Place Victoria bénéficieront d'un rabais de vingt-cinq pour cent (25 %) par jour pour le stationnement intérieur.

Les indemnités mensuelles de transport et de stationnement seront payées par période de paie.

Si un salarié change d'adresse de domicile ou de moyen de transport en cours d'année, celui-ci devra fournir les pièces justificatives pour ajuster son indemnité s'il y a lieu.

ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention est en vigueur à partir de la date de signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027. Si l'une ou l'autre des parties désire réviser ou amender la présente convention collective, elle peut le faire en signifiant un avis écrit à l'autre partie dans les cent quatre-vingtièmes (180) jours précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

Les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur après l'expiration de la présente convention collective jusqu'à l'exercice du droit à la grève ou au lock-out, comme prévu par le Code du Travail.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 27 avril 2023

GESTION PLACE VICTORIA INC.

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 1976**



Gladys Rosalie



Maykel Menendez Molina



Mathieu Meloche



Pierre-Richard Joseph



Jerry McIntyre

CONVENTION COLLECTIVE 2023-2027

« Gestion Place Victoria inc. et Syndicat des Métallos, section locale 9599 »

ANNEXE « A »

TAUX DES SALAIRES

CLASSIFICATION	Taux de salaire — 2023
Technicien CVC	43,33 \$
Aide-Technicien CVC	32,10 \$
Préposé aux lumières	30,54 \$

Les taux de salaires en vigueur à la date de la signature servent de base de calcul et sont ajustés à la paie suivant la confirmation de l'IPC moyen de l'année précédente, rétroactivement au 1er janvier de chaque année subséquente selon ce qui suit :

Rétroactivement au 1^{er} janvier de chaque année, les salariés recevront une augmentation basée sur le coût moyen de la vie au Canada, selon l'IPC de Statistiques Canada de l'année précédente, plus 1,25 %. L'augmentation est minimum 3% et maximum 6 %.

Les ajustements salariaux ainsi que la rétroactivité seront traités dès la connaissance de l'IPC, en début d'année.

Pour l'année 2023, l'augmentation salariale sera de 6% pour tous les postes.