

# **CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DE LA BAIE-JAMES**

Appelée ci-après l'« Employeur »

**ET**

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS  
SECTION LOCALE 6131 (CTC-FTQ)**

Appelé ci-après le « Syndicat »

**Durée : du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2023**

## Table des matières

|            |   |    |
|------------|---|----|
| ARTICLE 1  | BUT DE LA CONVENTION.....                   | 3  |
| ARTICLE 2  | DÉFINITION DES TERMES.....                  | 3  |
| ARTICLE 3  | DROIT DE GÉRANCE .....                      | 6  |
| ARTICLE 4  | RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION ..... | 7  |
| ARTICLE 5  | NON DISCRIMINATION.....                     | 7  |
| ARTICLE 6  | PRÉROGATIVES SYNDICALES .....               | 8  |
| ARTICLE 7  | COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....        | 11 |
| ARTICLE 8  | MESURES DISCIPLINAIRES .....                | 12 |
| ARTICLE 9  | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF .....       | 12 |
| ARTICLE 10 | ARBITRAGE .....                             | 13 |
| ARTICLE 11 | CONDITIONS DE TRAVAIL.....                  | 14 |
| ARTICLE 12 | SÉCURITÉ SOCIALE.....                       | 19 |
| ARTICLE 13 | RÉMUNÉRATION .....                          | 24 |
| ARTICLE 14 | MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....                | 25 |
| ARTICLE 15 | FORMATION.....                              | 28 |
| ARTICLE 16 | PRÉRETRAITE .....                           | 28 |
| ARTICLE 17 | DISPOSITIONS DIVERSES.....                  | 29 |
| ANNEXE A   | ÉCHELLES DE SALAIRE .....                   | 32 |
| ANNEXE B   | DEMANDE D'ADHÉSION .....                    | 34 |

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

- 1-1.01 Le but de l'Employeur et du Syndicat en concluant la présente convention collective de travail est de déterminer les termes de leur entente sur les salaires et autres conditions de travail, de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs, ainsi que de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses employés.

## **ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES**

### **2-1.01 Employeur**

Désigne la Société de développement de la Baie-James.

### **2-1.02 Syndicat**

Désigne le Syndicat des Métallos, section locale 6131 (CTC-FTQ).

### **2-1.03 Employé**

Désigne tout employé assujéti à la présente convention collective de travail.

### **2-1.04 Employé à l'essai**

Tout employé qui n'a pas complété la période d'essai tel que prévu à l'article 2-1.17. L'employé à l'essai est régi par la convention, sauf en ce qui concerne la procédure de grief en cas de fin d'emploi.

### **2-1.05 Employé permanent à temps complet**

Désigne tout employé qui a complété sa période d'essai telle que prévue à la clause 2-1.17.

### **2-1.06 Employé permanent à temps partiel**

Désigne tout employé qui a complété sa période d'essai et qui est disponible pour travailler selon un horaire de 21 heures ou moins par semaine. Un employé à temps partiel qui fait exceptionnellement plus de 21 heures pendant 4 semaines consécutives ou moins conserve son statut d'employé à temps partiel.

L'employé permanent à temps partiel a droit aux bénéfices de la présente convention sauf en ce qui a trait au chapitre 12-2.00 (congrés flottants).

### **2-1.07 Employé temporaire**

Désigne tout employé autre que l'employé permanent ou à l'essai, occupant un emploi saisonnier, temporaire ou régulier, régi par la présente convention, dont le travail est rattaché directement à des travaux extraordinaires, des travaux exécutés au moyen de dépenses dites capitales, un surplus de travail ponctuel ou s'il est appelé à remplacer un employé permanent absent pour raison de maladie, congé sans solde ou congé de maternité, ou pour toute autre absence.

L'employé temporaire a droit aux bénéfices de la présente convention sauf en ce qui a trait aux clauses 15-1.02 et 15-1.03 (perfectionnement) et aux chapitres 11-1.00 (ancienneté), 12-4.00 (congés sociaux) de la présente convention. La procédure de grief en cas de renvoi ne peut être invoquée avant l'expiration de la période d'essai tel que prévu à l'article 2-1.17.

Si l'employé temporaire remplace un congé de maternité, un congé de maladie, un congé sans solde ou toute autre absence, il n'a pas droit à la procédure de grief si son licenciement est dû à la terminaison de ce congé.

L'employé temporaire qui a complété la période d'essai tel que prévu à l'article 2-1.17 de la présente convention et qui est embauché par la suite à titre d'employé permanent est exempté de la période d'essai.

Après six (6) mois de service continu, l'employé temporaire devient automatiquement employé permanent sauf s'il remplace toujours un congé de maternité, un congé de maladie, un congé sans solde ou toute autre absence.

Aucun employé permanent ne peut être mis à pied pour être remplacé directement ou indirectement par un employé temporaire.

### **2-1.08 Grief**

Désigne toute mécontente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

### **2-1.09 Jour**

Désigne un jour de calendrier.

### **2-1.10 Emploi**

Désigne l'ensemble des tâches dévolues à l'employé.

### **2-1.11 Promotion**

Désigne l'affectation d'un employé à un poste comportant plus de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement et accompagnée d'une rémunération supérieure.

### **2-1.12 Rétrogradation**

Désigne l'affectation d'un employé à un poste comportant moins de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement et accompagnée d'une rémunération inférieure.

### **2-1.13 Mise à pied**

Désigne la perte d'emploi temporaire ou permanente due à des motifs d'organisation interne ou liés à la vie économique.

### **2-1.14 Liste de rappel**

Désigne la liste, par ordre d'ancienneté, des noms des employés permanents de l'unité d'accréditation mis à pied, excluant ceux qui n'ont pas fait l'objet d'un rappel au travail à l'intérieur d'un délai de dix-huit (18) mois.

### **2-1.15 Famille de classification**

Désigne une ou plusieurs classifications se rapportant à un travail du même genre mais de degrés de complexité variables. Pour fins d'application de la présente clause, les classifications faisant partie d'une même famille sont regroupées à l'annexe « A ».

### **2-1.16 Conjoints**

Les personnes :

- a) qui sont légalement mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant (naturel ou adoptif);
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un an.

### **2-1.17 Période d'essai**

Désigne la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail depuis la dernière date d'embauche de l'employé.

### **2-1.18 Personne à charge**

Le conjoint, l'enfant à charge ou toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* à la condition de résider avec l'employé. Cependant, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Malgré le premier alinéa, le statut de personne à charge est maintenu à l'enfant à charge qui fréquente une école secondaire reconnue d'intérêt public ailleurs que dans la ville ou la localité où réside l'employé si aucune école secondaire publique n'est accessible dans cette localité.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé ne lui enlève pas le statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la ville ou la localité où réside l'employé.

L'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les trois (3) conditions suivantes sont rencontrées :

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé travaillant dans la ville de Matagami, Chibougamau ou Radisson;
- 2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue en matière de disparités régionales;
- 3) l'employé a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent article et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public pourra détenir à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) mentionnées ci-haut.

### **ARTICLE 3 DROIT DE GÉRANCE**

3-1.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a et conserve tous les droits, privilèges et pouvoirs lui permettant d'administrer et de diriger le cours de ses opérations présentes et à venir, de façon compatible avec les dispositions de la convention et sans abuser de son droit de gérance.

L'Employeur détermine les exigences des tâches et des qualifications requises pour remplir les postes couverts par la présente convention, pourvu que l'exercice de tels droits ou privilèges n'enfreigne pas les dispositions de la présente.

Il est bien entendu que l'Employeur conserve son droit de formuler des règlements en vue de promouvoir la discipline ou pour toutes autres raisons qu'il juge nécessaire au bon fonctionnement de ses opérations.

Cette disposition ne signifie pas que le Syndicat reconnaît pour autant lesdits règlements.

## ARTICLE 4 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 4-1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et agent négociateur des employés couverts par la présente convention; il est de plus convenu qu'aucune entente particulière stipulant des conditions autres que celles prévues aux présentes, n'est valable à moins d'accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- 4-1.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des employés ou du Syndicat en vertu de la loi.
- 4-1.03 La présente convention collective s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et libellé comme suit :
- « Tous les employés de bureau, salariés au sens du *Code du travail* occupant des fonctions cléricales de secrétariat et de prise de données à l'emploi de la Société de développement de la Baie-James, à l'exception du personnel rattaché au Service des ressources humaines et des secrétaires de direction. »
- 4-1.04 Les personnes exclues de l'unité d'accréditation remplissent des emplois régis par la présente convention dans des cas d'urgence, à des fins d'entraînement, d'expérimentation, de démonstration ou de façon temporaire pour du remplacement de vacances n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.
- L'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher ces personnes d'accomplir certaines tâches qui sont aussi accomplies par des employés permanents régis par la convention.
- 4-1.05 Sous réserve des dispositions de la convention collective, les employés hors de l'unité d'accréditation qui peuvent être mutés à la présente unité de négociation sont assujettis aux dispositions relatives à l'application de l'ancienneté et leur ancienneté débute à compter de la date où ils occupent une classification de l'unité de négociation.
- 4-01.06 Un employé membre de l'unité d'accréditation appelé à faire un travail pour l'Employeur hors de l'unité de négociation peut revenir à l'intérieur de l'unité de négociation dans un délai de six (6) mois et continue d'accumuler son ancienneté.

## ARTICLE 5 NON DISCRIMINATION

- 5-1.01 Ni l'Employeur (ni ses représentants), ni le Syndicat (ni ses représentants), ni les employés ne doivent exercer aucune discrimination ou intimidation à l'endroit d'un employé en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions politiques ou religieuses, de son apparence physique, de son statut syndical ou de l'exercice par celui-ci des droits prévus aux présentes.

## ARTICLE 6 PRÉROGATIVES SYNDICALES

### 6-1.00 Sécurité et retenue syndicale

- 6-1.01 Tout employé doit comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pendant la durée des présentes.
- 6-1.02 Tout nouvel employé doit comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat sitôt son embauche complétée. Si un employé refuse d'adhérer au Syndicat, ce dernier en avise l'Employeur qui doit mettre fin à son emploi dans les quatorze (14) jours suivants.
- 6-1.03 L'Employeur n'est pas tenu de renvoyer un employé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cet employé comme membre ou le suspend ou l'exclut de ses rangs, sauf dans les cas suivants :
- a) si l'employé est embauché à l'encontre des dispositions de la présente convention;
  - b) si l'employé a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou une personne agissant pour ce dernier à une activité contre l'association accréditée.
- 6-1.04 L'Employeur s'engage à faire signer la formule prévue à l'annexe "B" par tout nouvel employé, et à la faire parvenir au secrétaire financier du Local 6131 en même temps qu'une copie de la formule R-115 et la liste des noms des employés pour qui les déductions ont été faites durant le mois avec les renseignements spécifiés à la clause 6-1.07.
- 6-1.05 La cotisation syndicale sera déduite de la paie de chaque employé à chaque période de paie et transmise au Syndicat sous forme de chèque fait à l'ordre de: Syndicat des Métallos, et posté à l'adresse suivante :
- Syndicat des Métallos  
Case postale 9083  
Succursale postale Commerce Court  
Toronto (Ontario) M5L 1K1
- accompagnée de la formule R-115 dûment complétée dont copie sera postée au secrétaire financier de la section locale 6131 du Syndicat des Métallos.
- 6-1.06 Le montant des frais d'initiation et de précomptes syndicaux est établi par règlement du Syndicat dont copie conforme est envoyée à l'Employeur.



6-1.07 L'Employeur convient de faire parvenir au Syndicat mensuellement avec le chèque des précomptes syndicaux, une liste des employés pour qui la retenue a été faite. Cette liste comprend les renseignements suivants :

1. nom des employés;
2. montant retenu par employé;
3. montant total payé par les employés;
4. nombre d'employés pour lesquels une retenue a été faite;
5. nouveaux employés;
6. date de départ des employés;
7. gains totaux de l'employé pour la période;
8. nombre d'heures normales et supplémentaires travaillées dans la période;
9. numéro d'assurance sociale de l'employé.

6-1.08 Il est entendu et convenu que le Syndicat assume la responsabilité de ces retenues syndicales et qu'il n'y a aucun recours envers qui que ce soit, sauf envers le Syndicat à leur sujet.

6-1.09 L'Employeur convient de faire parvenir au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention la liste de rappel.

Par la suite, l'Employeur s'engage à faire parvenir la liste de rappel dans le cas de changements seulement ou à tous les deux (2) mois. Cette dernière comprend les renseignements suivants :

1. le nom de l'employé;
2. la fonction de l'employé;
3. le numéro d'employé;
4. la date d'embauche;
5. la date de mise à pied.

## **6-2.00 Affichage d'avis syndicaux**

6-2.01 L'Employeur accorde au Syndicat l'autorisation d'afficher toute communication légale, non diffamatoire, destinée à ses membres et signée par un représentant autorisé tel qu'indiqué à la clause 6-3.01. À cette fin, l'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat une partie du tableau d'affichage situé à un endroit mutuellement convenu.

## **6-3.00 Liberté d'action syndicale**

6-3.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, les noms et fonctions de ses officiers, de ses délégués ainsi que des membres des comités prévus à la convention collective. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres à différents postes.

L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître les représentants, officiers ou délégués avant d'avoir été officiellement avisé par écrit.

6-3.02 L'Employeur s'engage à reconnaître les représentants syndicaux dûment autorisés pour voir à l'application de la présente convention.

Pour faciliter le travail des représentants susdits, l'Employeur s'engage à leur fournir tous les renseignements nécessaires touchant l'application de la présente convention. Les représentants du Syndicat seront reçus sur rendez-vous, et ceux-ci ne seront pas indûment refusés.

6-3.03 a) Un délégué, désigné par le Syndicat, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour assister aux congrès, réunions et séances d'études des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités d'information et d'administration syndicales. Le nombre total maximum de jours en vertu du présent paragraphe est de sept (7) jours par année, dix (10) jours l'année du renouvellement de la convention collective, pour l'ensemble des délégués. Il est entendu que ces jours ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre.

b) Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe précédent, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, une demande écrite signée par un représentant autorisé; ladite demande doit mentionner les dates de départ et de retour du salarié ainsi que les motifs de son absence. En cas d'urgence, le Syndicat doit faire la demande à l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. L'Employeur n'est pas tenu de libérer le délégué si des circonstances spéciales ou urgentes l'en empêchent.

6-3.04 Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, tout employé, s'il le désire, peut être accompagné d'un délégué lors d'une convocation ou d'une rencontre avec un représentant de l'Employeur.

6-3.05 Les négociations auront lieu dans l'une des villes suivantes : Matagami, Radisson ou Chibougamau, selon le lieu de travail du président de l'unité syndicale, à moins que les parties ne conviennent de les tenir à un autre endroit; de plus, pendant la durée des séances de négociation ou de conciliation, deux (2) employés membres du comité de négociation sont libérés sans perte de salaire.

L'Employeur s'engage à défrayer les coûts de déplacements (transport suivant les moyens qu'il détermine), les frais de séjour des employés membres du comité de négociation.

6-3.06 S'il est nécessaire pour un délégué ou un officier de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire, mais il doit au préalable avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne peut lui être refusée sans raison valable.

6-3.07 Le Syndicat s'engage à faire connaître aux employés membres de l'unité de négociation les termes et la portée de la convention.

- 6-3.08 Sur demande du Syndicat, aux fins de réunions syndicales, l'Employeur fournit gratuitement lorsque disponible, un local dans l'un de ses immeubles et ce, en dehors des heures normales de travail, moyennant un préavis de deux (2) jours au responsable des Ressources humaines. L'Employeur accepte de défrayer deux (2) appels conférence par année et quatre (4) l'année du renouvellement de la convention collective afin de permettre aux employés de Radisson et Chibougamau de participer à quelques réunions par année.
- 6-3.09 L'Employeur convient de fournir à l'exécutif du syndicat local un bureau avec téléphone pour traiter d'affaires syndicales. L'utilisation d'un tel bureau se fait suite à une demande préalable au responsable des Ressources humaines.
- 6-3.10 L'Employeur convient de fournir une copie des dispositions de la convention à tous les employés en poste et à tout nouvel employé.
- 6-3.11 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou d'élire un délégué syndical.
- Si l'unité compte plus de vingt (20) employés, le Syndicat peut nommer un représentant syndical additionnel.

## **ARTICLE 7 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

- 7-1.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat et l'Employeur conviennent de former un comité de relations de travail qui sera établi en temps et lieu lorsque nécessaire.
- Ce comité est composé de quatre (4) membres dont deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants des employés choisis par eux et parmi eux.
- 7-1.02 Ce comité a pour principale mission de discuter de toutes questions qui découlent de l'application ou de l'interprétation de la présente convention et de toutes autres plaintes relatives aux conditions de travail.
- 7-1.03 Le comité de relations de travail a également un caractère consultatif où l'on peut étudier des problèmes qui ne relèvent pas de la convention collective et dont les parties ont un intérêt commun à rechercher la solution.
- 7-1.04 Le comité se réunit environ quatre (4) fois par année ou plus souvent à une date convenue par les membres. L'Employeur ou le Syndicat doit avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre partie la nature des problèmes qu'ils désirent soumettre à l'attention du comité. Le comité peut nommer un secrétaire ayant pour tâche de préparer les notes de chaque réunion et d'en communiquer une copie aux membres, au Syndicat et à l'Employeur.
- 7-1.05 Les employés ne subissent pas de perte de salaire par suite de leur présence aux réunions conjointes du comité.

## **ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 8-1.01 Le Syndicat reconnaît que des règlements existent ou seront promulgués par l'Employeur et il encourage les employés régis par cette convention à les observer pourvu que lesdits règlements n'enfreignent pas les dispositions de la présente convention.
- 8-1.02 Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire; tel écrit doit être transmis au Syndicat.
- 8-1.03 Les parties conviennent que la suspension ou le congédiement pour juste cause sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur.
- 8-1.04 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage; dans ce dernier cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 8-1.05 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Une copie de cet écrit sera transmise simultanément au Syndicat.
- 8-1.06 Dans l'administration des mesures disciplinaires, l'Employeur ne tient pas compte des infractions passées, si depuis leur occurrence, l'employé concerné a travaillé durant neuf (9) mois sans avoir d'infraction inscrite au dossier. Toute mesure disciplinaire sur laquelle l'employé a gain de cause est considérée retirée de son dossier.
- 8-1.07 Dans le cas de suspension de plus d'une journée, les jours de suspension sont imposés consécutivement.
- 8-1.08 Si une mesure disciplinaire doit être imposée, elle le sera à l'employé concerné au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement à l'origine de la mesure.

## **ARTICLE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF**

- 9-1.01 Tout grief est réglé suivant la procédure ci-après établie :

### 1<sup>re</sup> étape

L'employé ou le Syndicat peut présenter un grief en le faisant par écrit au responsable des Ressources humaines du salarié dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

## 2<sup>e</sup> étape

Si la réponse du responsable des Ressources humaines n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans les trente (30) jours, l'employé ou le Syndicat peut référer le grief par écrit à l'autorité responsable du salarié (président-directeur général). Celui-ci doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la réception du grief.

## 3<sup>e</sup> étape

Si la réponse de l'autorité responsable (président-directeur général) n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans les trente (30) jours, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivants, par le Syndicat.

- 9-1.02 L'Employeur et le Syndicat peuvent, par entente écrite, déroger à la procédure ci-dessus mentionnée.
- 9-1.03 Tout grief qui n'est pas soumis ou poursuivi dans les délais prévus et selon la procédure prévue est réputé réglé ou abandonné.
- 9-1.04 Un grief concernant plus d'un employé ou de nature générale, de même qu'un grief résultant d'une suspension ou d'un congédiement peut être soumis directement à la deuxième étape et ce, dans le même délai que celui prévu à la première étape de la procédure de règlement de grief.
- 9-1.05 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, mais doit être corrigée à la deuxième étape de la procédure de règlement de grief. Cette correction ne doit cependant pas avoir pour effet de changer le sens fondamental du grief ou d'inclure comme plaignants, des employés qui n'ont pas fait de grief dans le délai prévu.
- 9-1.06 Tout règlement intervenu à l'étape du responsable de l'Employeur ou de son représentant doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le président du Syndicat ou de son représentant autorisé et par le représentant de l'Employeur, il est convenu que cette entente lie les parties en cause quant à ce grief seulement.
- 9-1.07 Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ (date) n'est pas compté mais celui de l'échéance, lequel est de rigueur, l'est.

## **ARTICLE 10 ARBITRAGE**

- 10-1.01 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du Travail, conformément aux dispositions du Code du Travail.

- 10-1.02 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 10-1.03 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la preuve présentée et compte tenu des dispositions de la présente convention. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 10-1.04 La décision de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties.
- 10-1.05 Les dépenses, honoraires et frais de séjour de l'arbitre sont défrayés à part égale par le Syndicat et l'Employeur.

## **ARTICLE 11 CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **11-1.00 Ancienneté**

- 11-1.01 a) L'ancienneté consiste en la durée du service continu d'un employé auprès de l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche.
- b) Le service continu consiste en la durée de l'emploi auprès de l'Employeur, non interrompue par une cause qui détermine la perte d'ancienneté.
- c) Sauf dispositions expresses ou contraires, tant qu'un employé ne perd pas son ancienneté, il continue de l'accumuler.
- d) En cas d'égalité d'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs employés, c'est le tirage au sort qui se tient entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat qui détermine l'employé considéré comme ayant le plus d'ancienneté.
- 11-1.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après avoir complété la période d'essai chez l'Employeur tel que prévu à l'article 2-1.17. Durant cette période, l'employé est à l'essai et son renvoi ne peut en aucun cas faire l'objet de grief.
- 11-1.03 Lorsqu'un employé est en absence autorisée, il garde son droit d'ancienneté et à son retour il reprend le travail qu'il occupait au moment de son départ si son ancienneté le lui permet, ou il exerce son droit d'ancienneté sans effet rétroactif, conformément aux dispositions prévues à la clause 14-1.01, à moins qu'il ait été mis à pied à son rang d'ancienneté durant son absence.

11-1.04 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) refus ou négligence de l'employé mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel fait personnellement par téléphone et confirmé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue telle que fournie par l'employé qui en a la responsabilité et ce, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du courrier recommandé;

L'employé doit donner une réponse par courrier recommandé dans les soixante-douze (72) heures de son rappel et se présenter au travail dans les quatre (4) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur ou à la date visée, si le délai visé par l'Employeur est plus étendu.

L'employé n'est pas tenu d'accepter un rappel temporaire de moins de six mois et conserve son droit de rappel.

- d) mise à pied excédant dix-huit (18) mois consécutifs;
- e) absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'absence;
- f) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle après le trentième (30<sup>e</sup>) mois d'absence.

11-1.05 Dans tous les cas d'application du droit d'ancienneté, l'ancienneté est le facteur prépondérant, à moins que l'employé ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

## **11-2.00 Nouvelle classification**

11-2.01 Lorsqu'est créée parmi les employés assujettis à l'accréditation syndicale une nouvelle fonction qui requiert un changement de classification ou une nouvelle classification, le taux de rémunération de cette fonction nouvelle est établi entre l'Employeur et le Syndicat en tenant compte des fonctions existantes, similaires ou comparables. À défaut d'entente, le Syndicat peut formuler un grief.

## **11-3.00 Heures et semaine normale de travail**

11-3.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours de sept (7) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire de travail est de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30 ou de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h au choix de l'employé. Ce choix est fait annuellement en début d'année.

- 11-3.02 À compter du premier lundi de juin jusqu'au vendredi précédant la fête du Travail, l'horaire de travail est, au choix de l'employé, de 8h à 12h et de 13h à 16h ou de 7h30 à 12h et de 13h à 15h30. Ce choix est fait annuellement, avant le premier lundi de juin.
- 11-3.03 Du premier lundi de juin au vendredi précédant la fête du Travail, les employés permanents à temps complet pourront, pour un maximum de huit (8) occasions, répartir leurs heures de travail sur 4<sup>1/2</sup> jours afin de terminer le vendredi midi. Les heures manquantes seront travaillées pendant la semaine de travail selon un arrangement à convenir entre l'employé et son supérieur immédiat. L'employé doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins une (1) semaine à l'avance.
- 11-3.04 Une période de repos de quinze (15) minutes est allouée pour chaque demi-journée travaillée à l'intérieur de la semaine normale de travail dans un endroit prévu à cette fin.
- 11-3.05 Tous les employés ont une (1) heure non rémunérée pour le repas de midi. Ce temps alloué n'est pas inclus dans la journée normale de travail.
- 11-3.06 Nonobstant ce qui est prévu aux alinéas 11-3.01 et 11-3.02, un employé peut prendre sa période de repas du midi entre 11h45 et 13h15.

#### **11-4.00 Temps supplémentaire**

- 11-4.01 Tout travail accompli en dehors de la journée normale de travail, à la demande de l'Employeur, est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier.
- 11-4.02 Tout travail accompli le dimanche à la demande de l'Employeur est rémunéré à deux (2) fois le taux horaire régulier.
- 11-4.03 Tout travail accompli, à la demande de l'Employeur, un jour férié, qui aurait été normalement chômé et payé en vertu des dispositions de la clause 12-1.01, est rémunéré conformément aux dispositions du chapitre 11-3.00 et de la clause 11-4.01 selon le cas. L'employé reçoit également le paiement du jour férié.
- 11-4.04 L'Employeur s'efforcera de répartir les heures supplémentaires parmi les employés d'une même classification de la façon la plus équitable possible, compte tenu des exigences normales. Un employé ne pourra être exempté du travail supplémentaire à lui être assigné qu'à la condition qu'un autre employé de même classification soit disponible et consente à effectuer ce travail.
- 11-4.05 L'Employeur accorde une période de repos obligatoire de huit (8) heures consécutives par période de vingt-quatre (24) heures.
- 11-4.06 Tout employé qui effectue du travail en temps supplémentaire sans continuité avec ses heures normales de travail et à la demande expresse de son employeur, a droit à une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures au taux supplémentaire applicable.



### **11-5.00 Sécurité et santé**

- 11-5.01 L'Employeur prend toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés.
- 11-5.02
- a) Un comité peut être formé afin de s'assurer que tout règlement relatif aux lois concernant la sécurité, la santé et l'hygiène soit respecté.
  - b) Le comité est formé de quatre (4) membres, deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.
  - c) Les parties conviennent, lors de ces rencontres, de préparer un ordre du jour, celui-ci devant être préalablement approuvé.
  - d) Le comité se réunit au besoin, la date et l'heure des rencontres font l'objet d'une entente.
- 11-5.03 Dans le cas d'accidents subis ou de maladies graves contractées dans l'exercice de ses fonctions, ou à l'occasion de son travail, l'employé reçoit l'indemnité prévue par la Commission des normes de l'équité et de la santé et de la sécurité au travail.
- Dans ces cas, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital le plus rapproché du lieu de l'accident et à les payer pour la balance de leur journée de travail si l'employé est alors incapable de reprendre normalement son travail.
- 11-5.04 L'accidenté doit faire rapport le plus tôt possible de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail en autant que la chose est possible.

### **11-6.00 Congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption**

- 11-6.01 Les parties conviennent que les dispositions légales en vigueur s'appliquent lors de congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption.

### **11-7.00 Changements technologiques**

- 11-7.01 Il est de l'intention de l'Employeur et du Syndicat de collaborer lors de changements technologiques afin de permettre à l'employé touché de s'adapter rapidement.
- 11-7.02 Les employés permanents affectés par de tels changements devront suivre la formation qui leur sera offerte par l'Employeur. Conséquemment, ils devront démontrer leur facilité et leur habileté à s'adapter à ces changements eu égard aux besoins de l'Employeur.

## 11-8.00 Disparités régionales

11-8.01 Les employés permanent à temps complet ont droit aux primes de disparité suivantes :

| Chibougamau et Matagami |                        |                        |
|-------------------------|------------------------|------------------------|
|                         | Sans personne à charge | Avec personne à charge |
| 2019 (2 %)              | 2 785 \$               | -                      |
| 2020 (8 %)              | 3 007 \$               | 4 000 \$               |
| 2021 (8 %)              | 3 248 \$               | 4 320 \$               |
| 2022 (8 %)              | 3 508 \$               | 4 666 \$               |
| 2023 (8 %)              | 3 788 \$               | 5 039 \$               |

| Radisson   |                        |                        |
|------------|------------------------|------------------------|
|            | Sans personne à charge | Avec personne à charge |
| 2019 (2 %) | 5 224 \$               | 8 380 \$               |
| 2020 (8 %) | 5 642 \$               | 9 050 \$               |
| 2021 (8 %) | 6 093 \$               | 9 774 \$               |
| 2022 (8 %) | 6 581 \$               | 10 556 \$              |
| 2023 (8 %) | 7 107 \$               | 11 401 \$              |

## 11-8.02 Cumul des primes

- Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour l'employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'employé avec personne à charge, s'il y a une personne à charge autre que le conjoint.
- S'il n'y a pas une autre personne à charge que le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge et, ce, malgré la définition du terme « personne à charge » établie à l'article 2-1.18.

11-8.03 Ladite prime est réduite en fonction des absences pour lesquelles l'employé ne reçoit pas de salaire; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de la prime par le produit du nombre d'heures de la semaine normale de l'employé multiplié par cinquante-deux (52).

Il en est de même dans le cas de l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour l'employé permanent à temps complet. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie à l'alinéa précédent.

## ARTICLE 12 SÉCURITÉ SOCIALE

### 12-1.00 Jours fériés

12-1.01 Les jours suivants sont chômés et payés pour les employés permanents à temps complet :

- Jour de l'An
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête des Patriotes
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- 1<sup>er</sup> lundi du mois d'août
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- 24 décembre
- Noël
- 26 décembre
- 31 décembre

L'Employeur verse à cet effet une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédent la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

12-1.02 L'employé permanent à temps complet pourra se prévaloir de deux jours sans solde pour les jours normalement travaillés du 27 au 30 décembre et ce, même s'il a en banque des heures de vacances.

12-1.03 Tout employé absent de son travail la journée ouvrable qui précède ou qui suit tout jour férié au sens de la clause 12-1.01 n'est pas payé pour ce jour férié, à moins que l'Employeur lui ait accordé la permission de s'absenter.

12-1.04 Advenant un ajustement à la hausse dans le nombre de jours fériés décrétés par une directive administrative, ceux-ci seront réajustés en conséquence.

### 12-2.00 Congés flottants

L'employé permanent à temps complet ayant plus d'un (1) an de service continu aura droit, en plus des jours fériés ci-dessus, à trois (3) congés flottants par année de calendrier, ces congés étant fractionnables en heures.

Cependant, pour l'employé qui devient couvert par l'article au cours de l'année de calendrier, le nombre de jours de congé flottants auxquels il a droit est ajusté selon le prorata du nombre de jours restant dans l'année.

Calcul du prorata du nombre d'heures de congés flottants :

$$\frac{\text{Jours de calendrier restants dans l'année}}{365 \text{ jours}} \times 21 \text{ heures}$$

Pour bénéficier de ce congé, l'employé doit en faire la demande au moins une (1) semaine à l'avance à son supérieur. L'Employeur accordera ledit congé en tenant compte des besoins du service.

### **12-3.00 Vacances annuelles**

12-3.01 Pour la durée des vacances, la date de référence est fixée au 30 avril de chaque année.

- 12-3.02
- a) L'employé permanent à temps complet qui, au 30 avril de l'année courante, a moins d'un an de service continu, a droit à une absence sans perte de salaire, pour vacances équivalant à un et quart (1 1/4) jour par mois de service continu jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables.
  - b) L'employé permanent à temps complet qui, au 30 avril de l'année courante, a un (1) an et plus de service continu, a droit, pour vacances, à une absence sans perte de salaire de trois (3) semaines, quinze (15) jours ouvrables.
  - c) L'employé permanent à temps complet qui, au 30 avril de l'année courante, a trois (3) ans et plus de service continu, a droit, pour vacances, à une absence sans perte de salaire de quatre (4) semaines, vingt (20) jours ouvrables.
  - d) L'employé permanent à temps complet qui, au 30 avril de l'année courante, a dix (10) ans et plus de service continu, a droit, pour vacances, à une absence sans perte de salaire de vingt et un (21) jours ouvrables.
  - e) L'employé permanent à temps complet qui, au 30 avril de l'année courante, a douze (12) ans et plus de service continu, a droit, pour vacances, à une absence sans perte de salaire de vingt-deux (22) jours ouvrables.
  - f) L'employé permanent à temps complet qui, au 30 avril de l'année courante, a quatorze (14) ans et plus de service continu, a droit, pour vacances, à une absence sans perte de salaire de vingt-trois (23) jours ouvrables.
  - g) L'employé permanent à temps complet qui, au 30 avril de l'année courante, a seize (16) ans et plus de service continu, a droit, pour vacances, à une absence sans perte de salaire de vingt-quatre (24) jours ouvrables.
  - h) L'employé permanent à temps complet qui, au 30 avril de l'année courante, a dix-huit (18) ans et plus de service continu, a droit, pour vacances, à une absence sans perte de salaire de vingt-cinq (25) jours ouvrables.

12-3.03 Advenant que l'Employeur modifie favorablement les conditions reliées aux vacances des employés non syndiqués, les employés permanents à temps complet assujettis à la présente convention bénéficieront automatiquement de ces modifications.

- 12-3.04 L'employé permanent à temps partiel a droit à des vacances annuelles selon le quantum prévu à l'article 12-3.02 et payées à six pour cent (6 %) du salaire brut gagné pour les trois premières semaines, à deux pour cent (2 %) de plus pour chaque semaine supplémentaire et à 0,4 pour cent (%) pour chaque journée supplémentaire à laquelle l'employé a droit.
- 12-3.05 L'employé temporaire a droit à des vacances annuelles selon le quantum prévu à l'article 12-3.02 et payées, sur sa paie régulière, à six pour cent (6 %) du salaire brut gagné pour les trois premières semaines, à deux pour cent (2 %) de plus pour chaque semaine supplémentaire et à 0,4 % pour cent (%) pour chaque journée supplémentaire à laquelle l'employé a droit.
- 12-3.06 L'employé, victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue avec l'Employeur.

#### **12-4.00 Congés sociaux**

12-4.01 L'employé permanent à temps complet et à temps partiel bénéficie de congés dans les cas suivants :

- a) lors du mariage de l'employé : cinq (5) journées avec solde;
- b) pour le mariage d'un des enfants de l'employé : cinq (5) journées dont une (1) avec solde;

L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, si l'évènement a lieu à plus de 350 kilomètres de son lieu de résidence.

- c) pour le mariage d'un frère, ou d'une sœur de l'employé: cinq (5) journées sans solde;
- d) lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant : cinq (5) journées avec solde au salarié qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues à la clause 11-6.00;
- e) lors du décès du conjoint, d'un enfant de l'employé ou du conjoint : dix (10) journées dont six (6) avec solde;
- f) lors du décès du père ou de la mère de l'employé : dix (10) journées dont cinq (5) avec solde;
- g) lors du décès du frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère de l'employé : sept (7) journées dont trois (3) avec solde;
- h) lors du décès de grands-parents, beau-frère, belle-sœur ou petits-enfants de l'employé et du conjoint: trois (3) journées dont deux (2) avec solde.
- i) lors du décès d'un neveu ou d'une nièce : une (1) journée avec solde.

- j) lors du décès d'un gendre ou d'une bru : une (1) journée avec solde;  
  
L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, si l'évènement a lieu à plus de 350 kilomètres de son lieu de résidence.
- k) dans les cas prévus en e), f), g), h) et i) si l'évènement nécessite pour y assister un déplacement à plus de trois cent cinquante (350) kilomètres du lieu de travail habituel, un (1) jour sans solde additionnel est accordé;
- l) lors d'une circonstance très spéciale ou dans un cas de force majeure, l'employé peut obtenir le nombre de jours sans solde requis, après entente avec l'Employeur. Dans ces cas, l'employé devra fournir à la demande de l'Employeur, les pièces justificatives attestant du motif du congé spécial;
- m) l'employé bénéficie des congés ci-dessus à condition qu'il assiste à l'évènement et que les congés soient pris au moment de l'évènement et de façon consécutive.

12-4.02 Dans tous les cas, l'employé doit avertir son supérieur immédiat aussitôt que possible avant de partir.

12-4.03 L'employé appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, il doit remettre à l'Employeur, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou de témoin.

12-4.04 Lorsque l'employé change de domicile permanent, il a droit à une (1) journée de congé, sans perte de traitement, la journée du déménagement. Cependant, il n'a pas droit de ce chef, à plus d'une (1) journée par année financière.

#### **12-5.00 Assurance collective**

12-5.01 L'Employeur s'engage à maintenir pour les employés travaillant au moins 15 heures par semaine ou 60 heures par mois, un régime d'assurances collectives qui comprend l'assurance-vie, invalidité de courte et de longue durée, maladie, mort-mutilation et les soins dentaires, dont les conditions sont prévues et révisées de temps à autre par règlement adopté et entériné par l'Employeur. Les nouveaux employés sont admissibles trois (3) mois après leur date d'emploi.

12-5.02 L'Employeur s'engage à fournir à l'employé et au Syndicat toutes les informations pertinentes concernant les bénéfices accordés ainsi que toutes modifications qui pourraient y survenir.

## **12-6.00 Absences pour maladie et obligations familiales**

12-6.01 L'employé permanent à temps complet a droit à dix (10) jours d'absence sans perte de salaire par année de calendrier pour maladie et pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe ou en raison de l'état de santé de son conjoint ou sa conjointe, de son père ou de sa mère.

Ces journées de maladie ne sont pas cumulatives, non reportables d'une année à l'autre et ni monnayables. Une journée peut être fractionnée en heures.

12-6.02 Pour l'employé qui devient couvert par l'article au cours de l'année de calendrier (par exemple : embauche), le nombre de jours d'absence auquel il a droit est ajusté selon le prorata du nombre de jours restant dans l'année.

Calcul du prorata du nombre d'heures d'absence pour maladie et obligations familiales :

$$\frac{\text{Jours de calendrier restants dans l'année}}{365 \text{ jours}} \times 70 \text{ heures}$$

12-6.03 L'employé doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise de congés et leur durée. Un certificat médical est exigible après trois (3) jours consécutifs d'absence afin de justifier cette dernière.

12-6.04 L'employé permanent à temps partiel et l'employé temporaire ont droit à deux (2) journées d'absence rémunérée par année de calendrier pour les mêmes motifs que ceux prévus pour l'employé permanent à temps complet. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que l'employé justifie trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

## **12-7.00 Régime de retraite**

12-7.01 L'employé embauché avant le 1<sup>er</sup> avril 2016 bénéficie d'un régime de retraite à prestations déterminées.

12-7.02 L'employé embauché à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 bénéficie d'un régime de retraite simplifié s'il respecte les conditions d'admissibilité prévues au régime.

## ARTICLE 13 RÉMUNÉRATION

### 13-1.00 Salaires

13-1.01 Les taux de salaire payés aux employés sont prévus à l'annexe « A », laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

L'employé est embauché au premier échelon de l'échelle de salaire qui lui est applicable et il avance d'un échelon à chaque douze (12) mois de travail; malgré ce qui précède, l'Employeur embauche l'employé concerné à un échelon autre que le premier échelon pour tenir compte de ses années d'expérience et de sa scolarité, le tout conformément à l'annexe « A ».

Aucun employé permanent à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective ne peut subir de baisse de salaire en raison de l'introduction des échelles salariales prévues à l'annexe « A ».

13-1.02 Les paies doivent être livrées régulièrement à tous les deux (2) jeudis. Sur l'état du salaire et des retenues, les renseignements suivants doivent être inscrits :

1. nom et prénom de l'employé;
2. titre de l'emploi;
3. la date de la fin de la période de paie;
4. les heures supplémentaires;
5. les heures normales;
6. les ajustements;
7. le montant brut gagné;
8. les différentes retenues;
9. les gains nets;
10. les gains bruts accumulés;
11. le taux horaire.

13-1.03 Advenant une erreur sur la paie, de quelque nature que ce soit, l'Employeur s'engage à faire les corrections avec diligence et à rembourser, s'il y a lieu, l'employé concerné par une avance de salaire.

Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur s'entend avec l'employé et le Syndicat sur le mode de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement, lesquelles peuvent comprendre une retenue à même la paie de l'employé. Ces modes doivent faire en sorte qu'un employé ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) de son salaire brut par paie.

13-1.04 Le montant total des précomptes syndicaux payé par un employé durant l'année fiscale est indiqué aux feuillets T4 et Relevé 1.



### **13-2.00 Frais de voyage et de déplacement**

13-2.01 Un employé appelé à se déplacer dans l'exercice de ses fonctions voit ses frais de gîte et de couvert et frais de garde additionnels remboursés par l'Employeur selon la politique en vigueur.

13-2.02 Lorsqu'un employé dans l'exercice de ses fonctions, à la demande de l'Employeur, est appelé à se déplacer, il aura droit à une avance, s'il en fait la demande.

### **13-3.00 Fermeture temporaire**

13-3.01 Advenant que l'Employeur suspende temporairement les activités du bureau pour cause de force majeure ou cas fortuit (Act of God) durant une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables, l'employé continue de recevoir son salaire régulier.

## **ARTICLE 14 MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

### **14-1.00 Mise à pied**

14-1.01 a) L'Employeur ne peut abolir un poste permanent, autre qu'un poste vacant, qu'une (1) fois par année financière à une date qu'il détermine entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril.

Il avise l'employé et le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance en spécifiant :

- l'identification du poste à abolir;
- le nom et l'ancienneté du titulaire du poste;
- la date effective de l'abolition du poste.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut abolir un poste permanent en dehors de la période prescrite advenant des contraintes budgétaires ou économiques non prévisibles.

b) Tous les mouvements de personnel à intervenir suite à l'abolition d'un poste doivent se réaliser en fonction de la procédure suivante et prennent effet à la date effective de l'abolition dudit poste :

- si le titulaire du poste à abolir est un employé permanent, il déplace dans sa famille de postes, dans sa localité, l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'il y ait un employé permanent déclaré en surplus;
- l'employé permanent déclaré en surplus dans sa famille de postes, dans sa localité, déplace l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté dans une autre famille de postes, dans sa localité, si et seulement s'il peut satisfaire aux exigences normales du poste;

- l'employé permanent, le plus jeune en terme d'ancienneté, qui est déclaré en surplus suite aux mouvements de personnel qui découlent de la présente procédure est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- c) L'employé qui déplace un autre employé selon la procédure prévue au paragraphe b) de la présente clause a droit à une période de cinq (5) jours consécutifs de travail pour se familiariser avec son poste. Par "se familiariser" on entend une simple mise au courant des détails pertinents à la tâche concernée et non pas de l'entraînement proprement dit, car l'employé doit satisfaire aux exigences normales de la tâche.

#### **14-2.00 Préavis de mise à pied**

- 14-2.01 a) Tout employé qui compte plus de trois (3) mois de service continu et dont la période de mise à pied sera de plus de six (6) mois a droit à un préavis écrit de :
- une (1) semaine, s'il justifie moins d'un an de service continu;
  - deux (2) semaines, s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
  - quatre (4) semaines, s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;
  - huit (8) semaines, s'il justifie plus de dix (10) ans de service continu.
- b) Si l'Employeur verse à l'employé l'équivalent du préavis au taux de salaire régulier, il n'est pas tenu de donner le préavis.

#### **14-3.00 Affectations temporaires**

- 14-3.01 Tout employé affecté temporairement pour une journée normale complète ou plus à une autre classification, incluant une classification supérieure, est astreint aux conditions et heures de travail de cette classification.
- 14-3.02 Tout employé tenu d'accomplir temporairement un travail à une classification inférieure à la sienne, à la demande de l'Employeur, ne subit pas de diminution de salaire. Toutefois, l'employé accomplissant pour une journée normale complète ou plus, un travail d'une classification inférieure à la sienne, à sa demande ou à la suite de l'application des dispositions de la présente convention, reçoit pendant ce temps le taux de salaire applicable à la classification inférieure.

#### **14-4.00 Affectations permanentes**

14-4.01 Ne sont pas considérés comme postes vacants aux fins de cette convention:

- a) les postes vacants par suite de maladie, accident de travail, vacances ou congés de maternité ou congés autorisés;
- b) les postes vacants pour une période inférieure à un (1) mois.

14-4.02 Tout poste vacant régi par la présente convention que l'Employeur juge à propos de combler, l'est comme suit :

- a) par le personnel à l'interne et avec un affichage du poste, dans un endroit mutuellement convenu entre l'Employeur et le Syndicat, durant cinq (5) jours ouvrables.

Cela constitue, pour l'employé qui applique, une demande de mutation, de promotion ou de rétrogradation déposée en vertu des présentes.

Pour le choix du titulaire, l'Employeur tient compte des qualifications requises et des autres exigences qu'il a déterminées.

Le poste est accordé à l'employé syndiqué qui répond aux exigences du poste et qui possède le plus d'ancienneté.

Seuls les employés qui ont terminé leur période de probation peuvent se prévaloir des dispositions du présent paragraphe.

- b) À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions du paragraphe a), l'Employeur procède au rappel par ordre d'ancienneté de l'employé permanent qui, au moment de sa mise à pied, occupait un poste de la même classe d'emploi et qui répond aux exigences du poste à combler.
- c) À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions des paragraphes a) et b), l'Employeur procède au rappel par ordre d'ancienneté de l'employé permanent qui, au moment de sa mise à pied, occupait un poste d'une classe d'emploi supérieure et qui répond aux exigences du poste à combler.
- d) À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions des paragraphes a), b) et c), l'Employeur procède à l'affichage externe.

## ARTICLE 15 FORMATION

15-1.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut instaurer pendant les heures de travail des cours de formation pour ses employés. Ces cours sont obligatoires. Dans un tel cas, l'Employeur défraiera l'inscription et le coût des livres.

15-1.02 L'employé qui désire suivre des cours de perfectionnement à temps plein peut faire la demande à l'Employeur pour un congé sans solde à cette fin. Il doit formuler sa demande au moins deux (2) mois avant le début du cours. L'Employeur s'engage à donner une réponse dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande. Durant ce congé sans solde pour fins de perfectionnement ou de formation d'une durée maximale d'un (1) an, l'employé accumule son ancienneté.

L'employé doit fournir à l'Employeur une attestation de l'établissement qu'il fréquente, celle-ci doit être remise au moins quinze (15) jours avant le début des cours.

Lors de son retour, l'employé doit prévenir l'Employeur au moins soixante (60) jours avant la date à laquelle il compte réintégrer son poste, à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que l'employé en cause n'ait été déplacé de son poste par l'application du chapitre 14-1.00.

15-1.03 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un employé ou de celles qu'il pourrait être appelé à accomplir.

Pour être admissible au remboursement de quatre-vingt pour cent (80 %) des frais de scolarité et du coût des livres obligatoires, l'employé doit :

- faire autoriser sa demande par le Service des ressources humaines;
- présenter les pièces qui confirment la réussite du cours et des frais payés.

## ARTICLE 16 PRÉRETRAITE

16-1.01 Un employé permanent à temps complet qui cumule trente (30) ans ou plus d'ancienneté, peut, pour une période maximale de douze (12) mois avant son départ à la retraite, se prévaloir d'un horaire de trois (3) jours par semaine en guise de préretraite. Cette demande pourra être refusée par l'Employeur pour la bonne marche des opérations.

16-1.02 Il est convenu que durant la période où l'horaire de trois (3) jours par semaine s'appliquera, les différents congés seront cumulés et payés au prorata de la semaine travaillée, soit à 60 %.

## ARTICLE 17 DISPOSITIONS DIVERSES

### 17-1.00 Congé sans solde

17-1.01 L'employé permanent à temps complet désirant prendre un congé sans solde d'une durée déterminée à l'avance peut en faire la demande en tout temps à son supérieur immédiat. Si le congé est accordé, une lettre d'entente en précisera alors les modalités.

### 17-2.00 Grève et contre-grève

17-2.01 Il est convenu que l'Employeur n'imposera pas de contre-grève et qu'il n'y aura pas de grève, ni de refus de travail, ni de ralentissement de travail, ni aucune intervention similaire de la part des employés ou du Syndicat pendant cette convention.

### 17-3.00 Fonds de solidarité FTQ

17-3.01 L'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds de solidarité FTQ, le montant indiqué par l'employé pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque, au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes déduites en vertu du paragraphe précédent. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé et le montant prélevé pour chacun.

### 17-4.00 Correspondance

17-4.01 L'Employeur remet au Syndicat, un (1) mois après la signature de la présente convention, la liste complète en six (6) copies et à jour des employés couverts par l'unité de négociation. Cette liste comprend les renseignements suivants:

1. nom et prénom de l'employé;
2. numéro d'assurance sociale;
3. classification;
4. date d'ancienneté;
5. le salaire;
6. par la suite, l'Employeur transmet au Syndicat, à tous les mois ou quand il y a des changements, les changements apportés à cette liste.

17-4.02 a) Toute correspondance entre l'Employeur et le Syndicat est expédiée sous pli recommandé et/ou certifié et la date du cachet postal fait foi de la date de l'avis, le récépissé du bureau de poste sert d'accusé de réception. Dépendamment de l'importance de la correspondance, le courriel est également accepté; cependant, dans ce cas, il doit y avoir confirmation dans le meilleur délai du courriel par copie papier, par courrier recommandé.

Copie de la correspondance de l'Employeur est transmise à titre informatif à la présidente du Syndicat à son lieu de travail par tout moyen utile de communication (lettre, fax, courrier).

b) Tout employé est tenu d'avertir l'Employeur et le Syndicat dès qu'il change d'adresse permanente ou temporaire, de numéro de téléphone, d'état civil, ou dès qu'il survient un changement dans les renseignements qu'il a fournis lors de son embauche.

c) Adresses

### **L'Employeur**

Société de développement de la Baie-James  
Ressources humaines  
110, boul. Matagami  
Case postale 970  
Matagami (Québec) J0Y 2A0

Téléphone : 819 739-4717  
Télécopieur : 819 739-4329

### **Le Syndicat**

Syndicat des Métallos  
Section locale 6131  
201, du Terminus Ouest  
Bureau 2200  
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2P7

Téléphone : 819 762-3001  
Télécopieur : 819 762-1558

17-4.03 Sur demande de l'employé à l'Employeur et en présence d'un représentant de l'Employeur, un employé peut consulter son dossier sur rendez-vous et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi;
- toute autorisation de retenue;
- rapports disciplinaires;
- demandes de changement d'emploi;
- correspondance échangée entre l'employé et l'Employeur;
- tout autre document concernant l'employé.

À la demande de l'employé, l'Employeur peut fournir une photocopie des différents documents contenus dans le dossier.

**17-5.00 Durée de la convention**

17-5.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et se termine le 31 décembre 2023.

Les conditions de travail prévues dans la présente convention continuent à s'appliquer durant la période de négociation de la convention collective et ce, jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

17-5.02 La présente convention n'est pas rétroactive sauf stipulation expresse à l'effet contraire.

17-5.03 Cette convention incluant ses annexes intégrées à la convention est signée à Matagami, ce 13<sup>e</sup> jour de décembre 2019.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MATAGAMI, CE 13<sup>e</sup> JOUR DE DÉCEMBRE 2019.**

**Pour la Société de développement de la Baie-James**

**Pour le Syndicat des Métallos, local 6131 (CTC-FTQ)**

*Original signé*

\_\_\_\_\_  
**Alain Coulombe**  
Président-directeur général

*Original signé*

\_\_\_\_\_  
**Donald Noël**  
Coordonnateur syndical

*Original signé*

\_\_\_\_\_  
**Josée Roy**  
Directrice de l'administration et  
secrétaire-trésorière

*Original signé*

\_\_\_\_\_  
**Roxanne Tremblay**  
Présidente

## ANNEXE « A » ÉCHELLES DE SALAIRE

| Échelon             | Au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 | Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 |
|---------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 (1 à 3 mois)      | 19.30 \$                        | 19.30 \$                        |
| 2 (3 à 12 mois)     | 20.18 \$                        | 20.18 \$                        |
| 3 (12 à 24 mois)    | 21.05 \$                        | 21.05 \$                        |
| 4 (24 à 36 mois)    | 21.94 \$                        | 21.94 \$                        |
| 5 (36 à 48 mois)    | 22.82 \$                        | 22.82 \$                        |
| 6 (48 à 60 mois)    | 23.70 \$                        | 23.70 \$                        |
| 7 (60 à 72 mois)    | 24.61 \$                        | 24.61 \$                        |
| 8 (72 à 84 mois)    | 25.53 \$                        | 25.53 \$                        |
| 9 (84 mois et plus) | 26.04 \$                        | 26.04 \$                        |

### **Indexation des salaires**

Pour les années 2021 à 2023, les échelles de traitement seront ajustées selon la même majoration annuelle du taux de traitement que celle négociée entre le gouvernement et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. La majoration annuelle du taux de traitement applicable au 1<sup>er</sup> avril 2020 dans la fonction publique est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la présente convention selon les mêmes paramètres et périodes que ceux prévus à la convention collective des fonctionnaires de la fonction publique.

La majoration annuelle du taux de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale, tout montant relatif à une rémunération additionnelle, une prime, ou un montant forfaitaire, la présente énumération n'étant pas limitative.

Malgré ce qui précède, pour les années 2021, 2022, 2023, l'employé a droit, le cas échéant, à la même rémunération additionnelle que celles négociées entre le gouvernement et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, et ce, respectivement pour les années 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023. Cette rémunération additionnelle fait référence au montant forfaitaire consenti sur la base des heures rémunérées pendant une année financière à l'ensemble des employés du gouvernement représentés par le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec.

### **Rémunération forfaitaire**

L'employé reçoit une rémunération forfaitaire de 250 \$ versée à une seule reprise sur la 2<sup>e</sup> paie du mois de janvier 2020.



## **Reconnaissance de la scolarité et de l'expérience**

Si l'employé a un cours de formation de niveau collégial d'une durée minimum de six (6) sessions académiques complétées et réussies dans une discipline reliée à la fonction ou un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de secrétariat ou en techniques administratives, ou trente (30) crédits complétés et réussis d'un cours universitaire (programme certificat) dans une discipline reliée à la fonction, cet employé est embauché au 5<sup>e</sup> échelon.

Si l'employé a un cours de formation de niveau collégial d'une durée minimum de quatre (4) sessions académiques complétées et réussies (deux (2) ans) dans une discipline reliée à la fonction, ou quinze (15) crédits complétés et réussis d'un cours universitaire dans une discipline reliée à la fonction, cet employé est embauché au 4<sup>e</sup> échelon.

Si l'employé a quatre (4) années d'expérience jugées pertinentes, il est embauché au 3<sup>e</sup> échelon.

Si l'employé a huit (8) années d'expérience jugées pertinentes, il est embauché au 4<sup>e</sup> échelon.

Si l'employé a douze (12) années d'expérience jugées pertinentes, il est embauché au 5<sup>e</sup> échelon.

**ANNEXE « B »**  
**DEMANDE D'ADHÉSION**  
**SYNDICAT DES MÉTALLOS**  
**ET AUTORISATION DE PRÉLEVER LA COTISATION SYNDICALE**

---

Nom/Prénom

---

Adresse

Code postal

---

Téléphone

No d'employé

Je demande et j'accepte par la présente de devenir membre du Syndicat des Métallos, local 6131, que j'autorise à négocier et à signer des conventions collectives en mon nom avec mon Employeur.

Je soussigné, par la présente, autorise la Société de développement de la Baie-James (Chibougamau, Matagami, Radisson) à déduire à chaque période de paie sur mon salaire, le montant fixé par la constitution du Syndicat des Métallos, comme cotisation syndicale et j'autorise la Société de développement de la Baie-James (Chibougamau, Matagami, Radisson) à payer ce montant au trésorier international du Syndicat des Métallos.

Et je reconnais cette autorisation comme irrévocable.

---

Signature de l'employé

---

Nom du témoin

---

Signature du témoin

---

Date