

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DE LA BAIE-JAMES

(ci-après appelée "L'Employeur")

ET

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS

(SECTION LOCALE 6131)

(ci-après appelé "Le Syndicat")

1^{er} mars 2020 au 28 février 2025

Table des matières

Article 1 - But de la convention	3
Article 2 - Définition des termes.....	3
Article 3 - Droit de gréance	5
Article 4 - Reconnaissance et champ d'application	6
Article 5 - Non-discrimination.....	7
Article 6 - Sécurité et retenue syndicale	7
Article 7 - Affichage d'avis syndicaux	9
Article 8 - Liberté d'action syndicale	9
Article 9 - Permis d'absence	11
Article 10 - Mesures disciplinaires	11
Article 11 - Procédure de règlement de grief.....	12
Article 12 – Arbitrage	13
Article 13 – Ancienneté.....	14
Article 14 – Mouvements de personnel	15
Article 15 – Salaires et rémunération.....	18
Article 16 - Nouvelle classification	19
Article 17 - Heure et semaine normale de travail et temps supplémentaire	19
Article 18 - Jours fériés.....	21
Article 19 - Indemnité de vacances et congés	22
Article 20 - Congés sociaux.....	23
Article 21 – Congés pour maladie ou obligation familiale	24
Article 22 - Santé et sécurité	25
Article 23 - Grève et lock-out.....	26
Article 24 – Correspondance	26
Article 25 - Cours de formation.....	27
Article 26 – Allocations et primes.....	28
Article 27 - Changements technologiques	29
Article 28 – Régime de retraite	29
Article 29 - Durée de la convention.....	30
Article 30 – Signature	30
Lettre d'entente numéro 1.....	31
Annexe A – Demande d'adhésion au syndicat	32
Annexe B – Demande de changement d'emploi et/ou de transfert	33
Annexe C – Échelle des salaires.....	34
Annexe D – Mise à pied préférentielle.....	35
Annexe E – Allocation pour assurance.....	36
Annexe F – Allocation pour hébergement	37
Annexe G – Primes de disparité et prime additionnelle.....	38

Article 1 - But de la convention

- 1.00 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

- 2.00 Employeur
Désigne la Société de développement de la Baie-James.
- 2.01 Syndicat
Désigne le Syndicat des Métallos, section locale 9291.
- 2.02 Employé
Désigne tout employé assujetti à la présente convention collective de travail.
- 2.03 Employé à l'essai
Désigne tout employé qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 2.16. 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. L'employé à l'essai doit être informé de son acceptation ou de son renvoi avant son départ de fin de saison.
- 2.04 Employé régulier
Désigne tout employé qui a complété la période d'essai prévue à l'article 2.16.
- 2.05 Grief
Désigne toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- 2.06 Jour
Désigne un jour de calendrier.
- 2.07 Emploi
Désigne l'ensemble des tâches dévolues à l'employé selon la description d'emploi.
- 2.08 Promotion
Désigne l'affectation d'un employé à un poste comportant plus de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement et accompagné d'une rémunération supérieure.
- 2.09 Rétrogradation
Désigne l'affectation d'un employé à un poste comportant moins de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement et accompagné d'une rémunération inférieure.

- 2.10 Mise à pied
Désigne la perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liés à la vie économique.
- 2.11 Liste de rappel
Désigne la liste, par ordre d'ancienneté, des noms des employés de l'unité d'accréditation mis à pied et sujets à un rappel au travail.
- 2.12 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 du présent article, les classifications faisant partie d'une même famille sont regroupées à l'annexe C.
- 2.13 Équipement lourd
Désigne tous les équipements qui, pour l'opération, nécessitent un permis de conduire de classe 1 ainsi que tous les équipements d'une masse de plus de 10 tonnes.
- 2.14 Équipement léger
Désigne tous les équipements qui, pour l'opération, nécessitent un permis de conduire de classe 3. Désigne également tous les équipements d'une masse de moins de 10 tonnes ainsi que tout ensemble d'équipements d'une masse totale supérieure à 4 500 kilogrammes.
- 2.15 Raison valable
Désigne une raison qui est fondée sur des principes légitimes acceptables et non contestables par les parties.
- 2.16 Période d'essai
Désigne la période de probation de 120 jours de calendrier depuis la dernière date d'embauche de l'employé.
- 2.17 Personne à charge
Désigne 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 de l'employé 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 :

- l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public;
- 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;
- 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.

2.18 Conjoint

Désigne la personne qui est liée par un mariage ou une union civile et cohabite avec l'employé, la personne qui vit maritalement depuis au moins un (1) an avec l'employé ou la personne qui vit maritalement avec l'employé et qui est parent d'un même enfant avec l'employé.

Article 3 - Droit de gérance

3.00 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.

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

- 4.00 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.
- 4.01 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.
- 4.02 La présente convention collective s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 14 avril 1975 par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec, modifié et libellé comme suit :
- « Tous les salariés au sens du Code du Travail, employés par la Société de développement de la Baie-James et affectés à l'entretien normal du réseau routier SDBJ, à l'exception des professionnels exerçant leur profession, des adjoints-administratifs, des contremaîtres, des spécialistes, des employés de bureau, et des étudiants. »*
- 4.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation remplissent des emplois régis par la présente convention dans des cas d'urgence ou de façon temporaire.
- Dans le cas présent, les parties conviennent que le terme « temporaire » peut couvrir une période allant jusqu'à quinze (15) jours.
- De plus, avec entente préalable entre les deux parties, cette période peut se poursuivre suivant les termes de l'entente.
- 4.04 Sous réserve des dispositions de la convention collective, les employés hors de l'unité de négociation 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.
- 4.05 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 deux (2) mois et continue d'accumuler son ancienneté.
- 4.06 L'attribution de contrats à forfait (sous-traitance) ne peut avoir pour effet soit de provoquer la mise à pied d'un employé régulier soit d'empêcher ou de retarder son rappel au travail ou l'embauche de nouveaux employés.

Article 5 - Non-discrimination

- 5.00 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 - Sécurité et retenue syndicale

- 6.00 Tout employé doit comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pendant la durée des présentes.
- 6.01 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.
- 6.02 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.
- 6.03 L'Employeur s'engage à faire signer le formulaire prévu à l'annexe A par tout nouvel employé, et à la faire parvenir au secrétaire financier de la section locale 9291 en même temps qu'une copie du formulaire R-115 et la liste des noms des employés pour qui les déductions ont été faites durant le mois avec les renseignements spécifiés à l'article 6.06.
- 6.04 La cotisation syndicale sera déduite de la paie de chaque employé à chaque période de paie et transmise au Syndicat par transfert électronique de fonds ou sous forme de chèque fait à l'ordre de: Trésorier International des Métallos, et posté à l'adresse suivante :

Trésorier International des Métallos
C.P. 9083, Succursale postale Commerce Court
Toronto (Ontario) M5L 1K1

accompagné du formulaire R-115 dûment complétée dont copie sera postée au secrétaire financier de la section locale 9291 du Syndicat des Métallos.

- 6.05 Le montant des frais d'initiation et de précomptes syndicaux est établi par règlement du Syndicat dont copie conforme est envoyée à l'Employeur.
- 6.06 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. moyenne horaire dans la période;
 10. numéro d'assurance sociale de l'employé;
 11. taux horaire à la fin de la période;
 12. lieu de travail;
 13. identification des employés pour lesquels il n'y a pas eu de précomptes syndicaux durant la période.
- 6.07 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.
- 6.08 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. 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. la date d'ancienneté dans l'emploi.

Article 7 - Affichage d'avis syndicaux

- 7.00 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 l'article 8.00. À cette fin, l'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat une partie du tableau d'affichage situé à un endroit mutuellement convenu.

Article 8 - Liberté d'action syndicale

- 8.00 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.

- 8.01 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.

- 8.02 Les délégués, désignés par le Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail avec rémunération à taux simple 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 article est de sept (7) jours par année pour l'ensemble des délégués. Il est entendu que ces jours ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre.

Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe précédent, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins sept (7) jours ouvrables à l'avance, une demande écrite signée par un représentant autorisé; ladite demande doit mentionner les dates de départ et de retour de l'employé ainsi que les motifs de son absence.

- 8.03 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 rencontre avec un représentant de l'Employeur.

8.04 À défaut d'entente entre les parties quant au choix du lieu où auront lieu les négociations, celles-ci auront lieu à Radisson. De plus, l'Employeur s'engage à maintenir le salaire à taux simple d'un maximum d'un (1) employé membre du comité de négociation, à l'occasion des séances de négociation, de conciliation ou d'arbitrage si le différend y est référé. L'Employeur accorde un délai raisonnable afin de permettre à cet employé de se rendre à l'endroit des négociations.

Lorsqu'il y a plus de cinquante (50) employés couverts par l'unité de négociation, l'Employeur maintient le salaire de deux (2) employés aux mêmes conditions mentionnées au paragraphe précédent.

Le salaire régulier de l'employé sera maintenu lorsque le temps de transport de ce dernier aura lieu en partie ou en totalité au cours d'une journée normale de travail.

L'Employeur facilite le déplacement de son employé qui est représentant du syndicat et lui accorde le gîte et couvert, lorsqu'à l'intérieur du territoire.

8.05 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.

Exceptionnellement, lorsque pour s'occuper d'un grief, un délégué ou un officier doit se rendre sur les lieux du litige et que cela ne peut pas se faire par aucun autre moyen, l'Employeur facilite le déplacement de son employé qui est représentant syndical et lui accorde le gîte et couvert, lorsqu'à l'intérieur du territoire.

8.06 L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité de relations patronale-syndicale pour discuter de toutes questions découlant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, de toutes autres plaintes relatives aux conditions de travail. Ce comité se réunit au besoin, après entente entre les parties quant à l'opportunité d'une telle rencontre. Dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes, les parties désignent leurs représentants.

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

8.08 Sur demande du Syndicat, pour fins de réunion syndicale, l'Employeur fournit gratuitement un local et les moyens appropriés de communication dans l'un de ses immeubles, et ce, en dehors des heures normales de travail, moyennant un préavis de deux (2) jours au surintendant de la Division routes.

8.09 L'Employeur convient de fournir une copie des dispositions de la convention à tous les employés en poste et à tout nouvel employé.

8.10 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou d'élire deux délégués syndicaux.

Article 9 - Permis d'absence

- 9.00 L'Employeur accorde un permis spécial d'absence, sans solde, d'une durée maximale de six (6) mois, pendant laquelle l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté à, au plus, un (1) représentant autorisé par le Syndicat pour s'occuper des affaires syndicales.
- 9.01 Lorsqu'un employé absent en vertu de ce permis spécial désire prolonger son absence après la date prévue, cela en accord avec le syndicat, il doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance en mentionnant la prolongation désirée. L'Employeur répond à cette demande de prolongation dans les quinze (15) jours suivants la date de réception de la demande de prolongation.
- 9.02 Lorsqu'un représentant du Syndicat est absent en vertu d'un permis prévu à l'article précédent, et qu'il veut revenir au travail avant la durée prévue, il doit en avertir l'Employeur un (1) mois à l'avance.
- 9.03 L'employeur accordera le gîte à un représentant du syndicat pour un maximum de six (6) nuits par année, soit à Matagami ou soit au Relais routier du KM 381, dans le cadre de ses fonctions syndicales. Lorsque c'est possible, pareille demande sera faite au moins une (1) semaine à l'avance.

Article 10 - Mesures disciplinaires

- 10.00 En matière de discipline, l'employeur applique le programme interne de mesures disciplinaires RS-20-07. Tel que prévu à ce programme, les mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées sont l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension sans solde et le congédiement.
- 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.
- 10.01 Tout employé qui est l'objet d'un avertissement écrit, d'une suspension ou d'un congédiement 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.
- 10.02 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 dans les quinze (15) jours au Syndicat.
- 10.03 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 douze (12) 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.
- 10.04 Dans le cas de suspension de plus d'une journée, les jours de suspension sont imposés consécutivement.

Article 11 - Procédure de règlement de grief

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

En tout temps, dans les délais utiles de présentation d'un grief, l'employé visé doit rencontrer son supérieur immédiat en vue de discuter du problème qui serait susceptible d'être porté à la procédure de grief et d'arbitrage. Pour cette rencontre, l'employé doit se faire accompagner par son délégué à moins qu'il ne renonce par écrit à ce droit.

1^{re} étape

L'employé ou le Syndicat peut présenter un grief en le faisant par écrit au contremaître routier dans les vingt et un (21) jours de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

2^e étape

Si la réponse du contremaître routier n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans les quatorze (14) jours, l'employé ou le Syndicat peut référer le grief par écrit au surintendant de la Division routes. Le surintendant de la Division routes doit rendre sa décision dans les quatorze (14) jours de la réception du grief.

3^e étape

Si la réponse du surintendant de la Division routes n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans les quatorze (14) jours, l'employé ou le Syndicat peut référer le grief par écrit au directeur des infrastructures. Le directeur des infrastructures doit rendre sa décision dans les quatorze (14) jours de la réception du grief.

4^e étape

Si la réponse du directeur des infrastructures n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans les quatorze (14) jours, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage dans les quatorze (14) jours suivants, par le Syndicat.

Dans le cas d'un congédiement ou de non-rappel d'un employé selon son ancienneté, le grief sera présenté directement à la 2^e étape.

11.01 L'Employeur et le Syndicat peuvent, par entente écrite, déroger à la procédure ci-dessus mentionnée.

Les délais prévus au présent alinéa peuvent être prolongés après entente entre les parties, si les délais utiles de l'article 11.00 n'ont pu permettre de respecter le présent délai.

11.02 Tout grief qui n'est pas soumis ou poursuivi dans les délais prévus et selon la procédure prévue est réputé réglé ou abandonné.

11.03 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 en première étape de l'article 11.00.

- 11.04 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, mais doit être corrigée à la deuxième étape de l'article 11.00. 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.
- 11.05 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.
- 11.06 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 12 – Arbitrage

- 12.00 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.
- 12.01 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.
- 12.02 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.
- 12.03 La décision de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties.
- 12.04 Les dépenses, honoraires et frais de séjour de l'arbitre sont défrayés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.

Article 13 – Ancienneté

13.00 L'ancienneté consiste en la durée du service continu d'un employé auprès de l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche.

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.

Sauf dispositions expresses ou contraires, tant qu'un employé ne perd pas son ancienneté, il continue de l'accumuler.

En cas d'égalité d'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs employés, le tirage au sort en présence d'un délégué, des employés et d'un représentant de l'Employeur déterminera l'ancienneté de ces employés.

13.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert après avoir complété la période d'essai chez l'Employeur prévue à l'article 2.16 et est rétroactif à la date d'embauche. Durant cette période, l'employé est à l'essai et son renvoi ne peut en aucun cas faire l'objet de grief.

13.02 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- mise à pied pendant vingt-quatre (24) mois;
- absence par maladie ou accident autre que de travail pendant les trente-six (36) premiers mois;
- absence par maladie professionnelle ou accident de travail pour les trente-six (36) premiers mois;
- absence prévue à la présente convention, sauf disposition contraire.

13.03 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- abandon volontaire de son emploi;
- congédiement pour cause juste et suffisante;
- 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, courriel ou par poste certifiée 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 de l'avis par poste certifiée. L'employé doit donner une réponse par téléphone, courriel ou par poste certifiée 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.

La période normale de rappel au travail se situe entre les mois de février et mai de chaque année et il est de la responsabilité de l'Employeur et de l'employé d'être joignable.

Le rappel au travail s'effectue premièrement en fonction du lieu d'assignation de l'employé et deuxièmement en respectant l'ancienneté. C'est-à-dire que l'Employeur devant, par exemple, faire effectuer un travail à Matagami rappellera au travail l'employé assigné à Matagami ayant le plus d'ancienneté, même si un employé assigné à Radisson possède plus d'ancienneté.

- mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
- absence pour accident de travail ou maladie professionnelle après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

13.04 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.

Article 14 – Mouvements de personnel

14.00 Mise à pied

- a) Règle générale, lors d'une réduction de personnel, l'employé qui possède le moins d'ancienneté est déclaré en surplus.

Toutefois l'employé saisonnier qui désire terminer, dans sa famille de postes, sa période de travail plus tôt, sans perdre ses droits, peut se prévaloir d'une mise à pied préférentielle.

Pour ce faire, il complète dès son rappel au travail le formulaire prévu à cet effet, dont copie est annexée aux présentes pour en faire partie intégrante (annexe D).

Advenant que plus d'un employé, d'une même famille de postes, désire se prévaloir d'une mise à pied préférentielle, la priorité est donnée à l'employé qui a le plus d'ancienneté. L'employeur, à condition que le justifient les besoins du service, peut refuser une demande de mise à pied préférentielle.

L'employé ne peut demander une mise à pied préférentielle qui aurait effet avant le 15 octobre de chaque année.

b) Nonobstant l'alinéa a) du présent article, la procédure de mise à pied lors d'une réduction de personnel s'applique ainsi :

1. Advenant une réduction de personnel dans une classification d'une même famille de postes, l'employé qui possède le moins d'ancienneté est déclaré en surplus.

À la réception de son avis de mise à pied, ce dernier peut se prévaloir des options suivantes :

Option A

Déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la classification immédiatement inférieure à la sienne, dans la même famille de postes.

Un tel déplacement doit amener une mise à pied effective.

L'employé qui déplace un autre employé selon cette option a droit à une période de familiarisation de cinq (5) jours consécutifs de travail. Par familiarisation on entend une simple mise au courant des détails connexes à la tâche concernée et non pas de l'entraînement proprement dit, car l'employé doit satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Option B

Être mis à pied et voir son nom inscrit sur la liste de rappel.

2. L'employé qui ne fait pas connaître son choix d'option avant la date prévue de sa mise à pied est considéré avoir choisi l'option B.
- c) Lorsqu'un employé est en absence autorisée, il garde son droit d'ancienneté et à son retour il reprend le poste 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 de l'article 14.00 b), à moins qu'il ait été mis à pied à son rang d'ancienneté durant son absence.

14.01 Préavis de mise à pied

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.

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

- 14.02 Ne sont pas considérés comme postes vacants aux fins de cette convention :
- les postes vacants par la suite de maladie, accident de travail, vacances, congés de maternité ou congés autorisés;
 - les postes vacants pour une période inférieure à un (1) mois.
- 14.03 Tout poste vacant que l'Employeur juge à propos de combler l'est comme suit :
- a) par le rappel par ordre d'ancienneté de l'employé qui, au moment de la mise à pied, occupait la même fonction que le poste vacant ou une classification supérieure dans la même famille en tenant compte du choix exprimé lors de la mise à pied;
 - b) un employé peut refuser un rappel fait pour un poste vacant en autant que l'Employeur ne soit pas obligé de procéder à une nouvelle embauche;
 - c) par promotion, mutation et rétrogradation dans l'unité administrative de l'employé de la même famille de classification, lequel aura rempli une formule « Demande de changement d'emploi et/ou de transfert (mutation) » que l'on retrouve à l'annexe B et qui répond aux exigences de l'article 13.04;
 - d) si le poste n'est pas comblé selon les dispositions prévues en a) et c), l'Employeur procédera par tout autre moyen qu'il jugera adéquat.
- 14.04 Les employés peuvent connaître les postes vacants relatifs à la convention collective en voie de comblement, en s'adressant au service des ressources humaines.
- 14.05 Affectations temporaires
- Tout employé affecté temporairement à une autre classification ou à un autre lieu de travail est astreint aux conditions et heures de travail de cette classification ou du lieu qu'il occupe temporairement.
- 14.06 Tout employé tenu d'accomplir un travail d'une classification supérieure à la sienne reçoit, pendant ce temps, le taux de salaire applicable à la classification supérieure selon le nombre réel d'heures travaillées.
- 14.07 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, reçoit pendant ce temps le taux de salaire applicable à la classification inférieure.
- 14.08 Lorsqu'un employé est promu, il reçoit le taux de salaire de sa nouvelle classification.
- 14.09 Lorsqu'un employé est rétrogradé, il reçoit le taux de salaire de sa nouvelle classification.

Article 15 – Salaires et rémunération

15.00 Les taux de salaire payés aux employés sont prévus à l'annexe C, laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

15.01 Indexation des salaires

Pour les années 2023-2024 et 2024-2025, chaque taux et échelle de traitement seront majorés selon les mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ceux applicables au personnel des secteurs public et parapublic (clause-remorque). La majoration annuelle du taux de traitement applicable au 1er avril dans la fonction publique est applicable au 1er mars dans la convention collective actuelle selon les mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ceux applicables au personnel des secteurs public et parapublic. Nonobstant ce qui précède, l'indexation des salaires pour les années 2023-2024 et 2024-2025 ne pourra être inférieure à 1 %.

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

15.02 Indemnité de rappel au travail

Tout employé qui effectue du travail en temps supplémentaire, sans continuité avec ses heures normales de travail, a droit à une indemnité. Cette indemnité correspond à la plus avantageuse de ces deux méthodes de calcul:

- 1) Trois (3) heures de son taux de salaire horaire habituel à taux simple;
- 2) Le temps réellement travaillé à son taux de salaire horaire habituel majoré de 50 %

15.03 Lorsque des employés supplémentaires sont requis en plus des employés déjà présents dans un secteur, l'employeur offre par ordre d'ancienneté l'affectation disponible aux employés assignés au secteur où s'effectue le travail et détenant les qualifications requises pour effectuer le travail.

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

- nom et prénom de l'employé;
- titre de l'emploi;
- la date de la fin de la période de paie;
- les heures supplémentaires;
- les heures normales;
- les ajustements;
- le montant brut gagné;
- les différentes retenues;
- les gains nets;
- les gains bruts accumulés;
- le taux horaire.

- 15.05 Advenant une erreur sur la paie, de quelque nature que ce soit, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire les corrections avec diligence et à rembourser, s'il y a lieu, l'employé concerné à la prochaine période de paie.
- 15.06 Le montant total des précomptes syndicaux payés par un employé durant l'année fiscale est indiqué aux feuillets T4 et Relevé 1.
- 15.07 Dans la mesure du possible et compte tenu des exigences bancaires, l'Employeur maintiendra l'application du dépôt bancaire pour les employés qui le désirent.

Article 16 - Nouvelle classification

- 16.00 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.

Article 17 - Heure et semaine normale de travail et temps supplémentaire

- 17.00 L'horaire normal de travail est de sept (7) jours consécutifs pour ensuite obtenir une période de sept (7) jours de congés périodiques. Il est entendu que cette période de travail de sept (7) jours consécutifs sera rémunérée à taux simple. Selon cet horaire de travail, la journée de travail est de 12 heures et donc, l'équivalent de la semaine normale de travail est de 42 heures.

Pour les employés assignés au secteur de Radisson, l'horaire de travail peut être de quatorze (14) jours consécutifs pour ensuite obtenir une période de quatorze (14) jours de congés périodiques. Il est entendu que cette période de travail de quatorze (14) jours consécutifs sera rémunérée à taux simple. Selon cet horaire de travail, la journée de travail est de 12 heures et donc, l'équivalent de la semaine normale de travail est de 42 heures.

Il est entendu que le choix de l'horaire est effectué par l'Employeur, selon les besoins du service, mais tout en consultant les employés affectés par ce changement d'horaire. Tous les employés assignés au même secteur doivent avoir le même horaire, à moins d'une entente particulière entre les parties.

Pour des travaux spécifiques, l'employé pourrait être appelé à travailler cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement pour ensuite obtenir une période de deux (2) jours de congés périodiques.

Dans la limite du raisonnable, au moins un des employés devra être en mesure de répondre aux urgences durant leur période de congé.

17.01 Tout travail accompli en dehors de la journée normale de travail, et en continuité avec celle-ci, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux horaire régulier.

L'employé doit compléter ses heures régulières de travail, selon l'article 17.00, par jour avant d'avoir droit aux heures supplémentaires.

Toute heure supplémentaire doit être préalablement autorisée par un supérieur immédiat avant d'être effectuée, à moins d'une urgence ou afin de terminer un travail éloigné.

17.02 Tout travail accompli, à la demande de l'Employeur, le dimanche, qui est normalement chômé, est rémunéré à deux (2) fois le taux horaire régulier. Ainsi, l'employé ne peut bénéficier de cette clause pour les dimanches qu'il travaille, lorsque sur une cédule de sept (7) jours ou quatorze (14) jours consécutifs.

17.03 L'employé qui le désire peut choisir d'accumuler ses heures supplémentaires en crédits-congés jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) heures, à l'intérieur d'une même année civile, au taux du travail supplémentaire applicable.

Toute demande pour reprendre du temps accumulé qui aura été fait au moins quatorze (14) jours à l'avance ne pourra être refusée sans motif valable.

17.04 Tous les employés ont une demi-heure rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail. Ce temps alloué est inclus dans la journée normale de travail.

17.05 L'Employeur s'efforce de répartir les heures supplémentaires parmi les employés d'une même classification de la façon la plus équitable possible, en prenant compte des exigences normales, des qualifications requises et du lieu de l'exécution de travail. Ainsi, l'Employeur devant faire effectuer un travail en temps supplémentaire près de Matagami confiera ce travail à l'employé assigné à Matagami ayant le plus d'ancienneté ainsi que les qualifications requises, même si un employé assigné à Radisson possède plus d'ancienneté et les qualifications requises. Un employé ne pourra être exempté du travail supplémentaire à lui être assigné qu'à la condition qu'un autre employé de même classification, du même lieu de travail et détenant les qualifications nécessaires à la réalisation du travail soit disponible et consente à effectuer ce travail.

17.06 L'Employeur accorde une période de repos obligatoire de huit (8) heures consécutives par période de vingt-quatre (24) heures.

Article 18 - Jours fériés

18.00 Les jours suivants sont chômés et payés selon les modalités de l'article 17, s'ils se trouvent à l'intérieur de la période de travail saisonnière de l'employé :

Jour de l'An	Congé civique (1 ^{er} lundi du mois d'août)
Lendemain du Jour de l'An *	Fête du Travail
Vendredi saint	Action de Grâces
Lundi de Pâques	Veille de Noël *
Journée nationale des Patriotes	Noël
Saint-Jean-Baptiste	26 décembre *
Fête de la Confédération	31 décembre

* Les 3 jours suivants sont déplaçables au choix de l'employé, après entente avec son supérieur immédiat, durant l'année courante. Ceux-ci sont déplaçables ou monnayables au choix de l'employé.

18.01 Indemnité de jour férié

L'Employeur verse à cet effet une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédent la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

18.02 Tout travail accompli, à la demande de l'Employeur, un jour férié, qui aurait été normalement chômé et payé en vertu des dispositions du présent article, est rémunéré conformément aux dispositions des articles 17.00 et 17.01 selon le cas. L'employé reçoit aussi ce qui est prévu pour les jours fériés.

18.03 Tout employé absent de son travail la journée ouvrable qui précède ou qui suit tout jour férié au sens de l'article 18.00 n'est pas payé pour ce jour férié, à moins que l'Employeur lui ait accordé la permission de s'absenter au terme de l'article 20 ou que l'employé ait une raison valable (voir définition de raison valable à l'article 2.15).

18.04 Advenant un ajustement à la hausse dans le nombre de jours fériés décrété par règlement de régie interne, celui-ci sera réajusté en conséquence.

Article 19 - Indemnité de vacances et congés

19.00 Comme paie de vacances, l'employé reçoit, deux (2) fois par année, une indemnité équivalant à :

Nombre d'années de service continu	Compensation de paie de vacances
Moins de trois (3) ans	6 %
Trois (3) ans à moins de cinq (5) ans	8 %
Cinq (5) ans et plus	11 %

Les périodes de référence sont les suivantes : le ou le plus près du 30 mai et le ou le plus près du 30 septembre de la même année.

Cette indemnité est remise à l'employé dans les trente (30) jours suivant la période de référence.

Il sera possible, sur présentation des formulaires de transfert appropriés, de déposer l'indemnité dans un RÉER.

Il sera de la responsabilité de l'employé de s'assurer que les formulaires de transfert soient fournis au service de paie avant le 15 mai ou avant le 15 septembre de la même année.

Si, pour une raison ou une autre, l'employé vient à quitter le service de l'Employeur, il a droit à l'indemnité de vacances accumulée au moment de son départ, compte tenu de sa date d'embauchage et des dates de référence prévues au présent article.

19.01 Dans la mesure où les besoins du service le permettent, l'Employeur accorde à un employé régulier qui le demande un congé sans solde de quatre (4) jours consécutifs par année civile. Ce congé doit être demandé et convenu au plus tard le 15 juin et se situer dans une semaine comprenant l'un des congés suivants : Saint-Jean-Baptiste, Confédération, congé civique et fête du Travail. Si pour une raison valable l'Employeur ne peut accorder tous les congés demandés pour une semaine donnée, il accorde le nombre possible par ordre d'ancienneté.

Article 20 - Congés sociaux

20.00 L'employé bénéficie d'un congé dans les cas suivants :

Motif	Avec solde	Sans solde	Total
Mariage de l'employé	1	6	7
Mariage de l'enfant, du frère ou de la sœur de l'employé	0	3	3
Naissance ou l'adoption d'un enfant du salarié	0	4	4
Décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, du père, de la mère, du frère, de la sœur, d'une belle-mère ou d'un beau-père	1	11	12
Décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou petit-enfant du salarié	0	3	3
Circonstance très spéciale ou cas de force majeure	0	6	6

L'employé bénéficie des congés ci-dessus à condition qu'il assiste à l'événement.

Si l'événement a lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres de son lieu d'affectation, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle pour l'aller et une (1) journée additionnelle pour le retour.

Les congés avec solde sont payés à raison du nombre d'heures quotidien de l'horaire régulier de travail au taux régulier de la fonction habituelle de l'employé.

20.01 Dans tous les cas, l'employé doit avertir son supérieur immédiat aussitôt que possible et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation des faits.

20.02 Dans les cas prévus à l'article 20.00, les frais de transport ainsi que les journées de transport sont à la charge de l'employé.

Nonobstant ce qui précède, les mots "beau-frère" ou "belle-soeur" ci-dessus mentionnés s'interprètent par rapport au conjoint ou conjointe de fait ou époux ou épouse actuel(le) et n'incluant pas les ex-conjoints ou ex-conjointes de fait et les ex époux ou ex épouses.

20.03 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.

Article 21 – Congés pour maladie ou obligation familiale

21.00 Un employé peut s'absenter du travail dix (10) jours par année pour maladie ou obligation familiale. Les quatre (4) premières journées prises annuellement sont rémunérées.

Motifs

- pour remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe
- en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'employé agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux
- en cas de maladie
- pour son don d'organes ou de tissus
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel

Pour bénéficier des congés avec solde, l'employé doit compter 3 mois de service continu pour l'employeur.

Ces congés pour maladie ou obligation familiale ne sont pas cumulatifs, non reportables d'une année à l'autre et non monnayables. Une journée peut être fractionnée en heures.

21.01 L'employé doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible. Ces congés seront utilisés uniquement aux fins prévues à l'article 21.00.

21.02 Un certificat médical est exigé à compter de la quatrième (4^e) journée consécutive d'absence. Avec des raisons valables, l'employeur peut demander à l'employé de lui fournir un document attestant les motifs de son absence, et ce, même si l'absence est d'une durée inférieure à quatre (4) jours.

Article 22 - Santé et sécurité

22.00 L'Employeur fournit gratuitement à chaque employé deux (2) chemises et deux (2) paires de pantalons par année.

22.01 L'Employeur prend toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés. De plus, l'Employeur fournit gratuitement à ses employés tout l'équipement de sécurité requis par la loi.

22.02 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.

Le comité est formé de quatre (4) membres, deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.

Les parties conviennent, lors de ces rencontres, de préparer un ordre du jour, celui-ci devant être préalablement approuvé.

Le comité se réunit au besoin, la date et l'heure de rencontres font l'objet d'une entente.

22.03 Dans le cas de lésions professionnelles 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, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

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.

22.04 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 soit possible.

22.05 Les parties conviennent que les dispositions légales s'appliquent aux présentes, lors de congés de maternité.

22.06 Droit de refus

Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Il ne peut cependant pas exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Lorsqu'un employé décide d'exercer son droit de refus, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'Employeur ou un représentant de ce dernier. Si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, l'employé doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai. La situation sera alors traitée conformément aux modalités des articles 12 à 31 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

Article 23 - Grève et lock-out

23.00 Il est convenu que l'Employeur n'imposera pas de lock-out et qu'il n'y aura pas de grève, ni de refus de travail (n'inclus pas le droit de refus au sens de l'article 22.06), ni de ralentissement de travail, ni aucune intervention similaire de la part des employés ou du Syndicat pendant cette convention.

Article 24 – Correspondance

24.00 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 :

- nom et prénom de l'employé;
- numéro d'assurance sociale;
- classification;
- date d'ancienneté;
- le salaire.

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.

24.01 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 réception.

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.

Adresses

L'EMPLOYEUR

Société de développement
de la Baie-James
110, boulevard Matagami, porte 5
Case postale 610
Matagami, Québec
J0Y 2A0

LE SYNDICAT

Syndicat des Métallos
Section locale 9291
201 rue du Terminus ouest,
Bureau 2300
Rouyn-Noranda, Québec
J9X 2P7

24.02 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 changements 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.

Article 25 - Cours de formation

25.00 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut instaurer pendant les heures de travail des cours de formation professionnelle pour tous les employés. Ces cours sont obligatoires.

25.01 L'employé qui désire suivre des cours de perfectionnement peut en faire la demande à l'Employeur. Il doit faire cette 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 d'une durée maximum d'un (1) an, l'employé cesse d'accumuler son ancienneté. L'employé doit fournir à l'Employeur une attestation de l'établissement qu'il fréquente, cette attestation doit être fournie 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 est disponible. Si l'Employeur n'a pas de poste vacant à la date de retour de l'employé, ce dernier est placé sur la liste de rappel.

Article 26 – Allocations et primes

26.00 Prime de chef d'équipe

L'Employeur paie une prime de 5 % du taux de salaire de base à l'employé assumant certaines responsabilités administratives lorsque celui-ci supervise le travail de plus de deux (2) employés.

Cette prime est payée pour toutes les heures travaillées, mais elle est exclue dans le calcul du temps supplémentaire.

26.01 Allocation pour assurance

Afin de permettre à l'employé régulier de se procurer une couverture d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, l'Employeur lui verse une allocation pour assurance avec la paie, durant sa période de travail. La valeur de cette allocation est prévue à l'annexe E.

Aucun lien contractuel ou autre n'existe entre l'Employeur et un assureur éventuel et, de ce fait, l'Employeur n'a pas la responsabilité de s'assurer de l'existence d'une police d'assurance, non plus que du paiement des primes et des conditions d'application.

26.02 Allocation pour hébergement

L'employé peut bénéficier d'une allocation pour hébergement s'il doit se reloger temporairement sur le territoire de la Baie-James pour la durée de sa période de travail chez l'Employeur. L'Employeur verse l'allocation pour hébergement avec la paie, durant la période de travail de l'employé.

La valeur de cette allocation est prévue à l'Annexe F.

26.03 Prime de disparité régionale et prime additionnelle

L'employé bénéficie d'une prime de disparité régionale dont la valeur varie selon son lieu d'affectation et d'une prime additionnelle s'il est en poste à Radisson. La valeur de la prime de disparité et de la prime additionnelle est bonifiée pour l'employé qui a au moins une personne à sa charge sur le territoire de la Baie-James.

La 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.

L'Employeur verse les primes de disparité et additionnelle avec la paie, durant la période de travail de l'employé.

La valeur des primes est prévue à l'Annexe G.

26.04 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 2.17.

26.05 Il est entendu que l'employé ne peut se prévaloir de l'allocation pour hébergement et de la prime de disparité et additionnelle. Il n'est pas possible de se prévaloir des deux avantages à la fois.

Annuellement, lors de son entrée en fonction, l'employé devra confirmer à l'Employeur le lieu de sa résidence permanente et son état civil afin de déterminer s'il peut bénéficier de l'allocation pour hébergement ou des primes de disparité régionale et additionnelle. Il est de la responsabilité de l'employé d'informer le service des ressources humaines de toute modification à son lieu de résidence permanente et à son état civil qui pourraient entraîner un changement à son admissibilité aux primes de disparité régionale et additionnelle ou à l'allocation pour hébergement, le cas échéant.

Article 27 - Changements technologiques

27.00 Avant de procéder à une mise à pied résultant de changements technologiques, l'Employeur et le Syndicat verront à déployer les efforts nécessaires pour tenter de relocaliser lesdits employés dans l'unité de négociation.

Article 28 – Régime de retraite

28.00 L'inscription de l'employé régulier au Fonds de solidarité des travailleurs de la FTQ se fait sur une base volontaire: seulement ceux qui en font la demande sont inscrits. L'employé régulier peut également modifier ses cotisations ou se retirer quand il le désire. La contribution maximale est de cinq pour cent (5 %) du salaire de base et l'employeur contribue pour un montant d'argent équivalent.

Article 29 - Durée de la convention

29.00 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} mars 2020 et se termine le 28 février 2025.

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

La présente convention collective n'est pas rétroactive, c'est-à-dire que les nouvelles modalités ne s'appliquent qu'au moment de la signature de la convention collective.

Cependant, la rétroactivité salariale liée aux indexations salariales des années 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023 est versée à tous les employés ayant travaillé durant cette période.

Article 30 – Signature

30.00 Cette convention incluant ses annexes est signée à Matagami, ce 09^e jour du mois de mai 2023.

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



Alain Coulombe, MBA
Président-directeur général



Emil Tagho, ing., MBA
Vice-président aux infrastructures

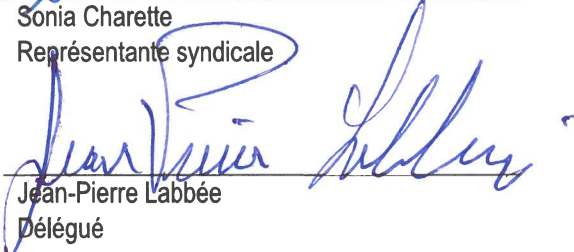


Sarah Pier Dubois-Ouellet, M.A., CRIA
Directrice des ressources humaines et des
communications

**Le Syndicat des Métallos
(section locale 6131)**



Sonia Charette
Représentante syndicale



Jean-Pierre Labbée
Délégué

Lettre d'entente numéro 1

entre

SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DE LA BAIE-JAMES

(ci-après appelée "l'Employeur")

et

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE (local 6131)

(ci-après appelé "Le Syndicat")

Objet : Embauche d'étudiants

Les parties conviennent de ce qui suit :


1. Nonobstant toute disposition contraire de cette convention. L'Employeur procédera à l'embauche d'étudiants durant la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 août de chaque année, pour la durée de la convention.
2. Il est entendu que le nombre de postes ainsi comblés par des étudiants ne devra en aucun temps excéder deux (2) postes.
3. Il est entendu que les postes prévus à l'annexe C devront être comblés par des employés réguliers avant l'embauche d'étudiants.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MATAGAMI, CE 09^E JOUR DU MOIS DE MAI 2023.

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



Alain Coulombe, MBA
Président-directeur général



Emil Tagho, ing., MBA
Vice-président aux infrastructures

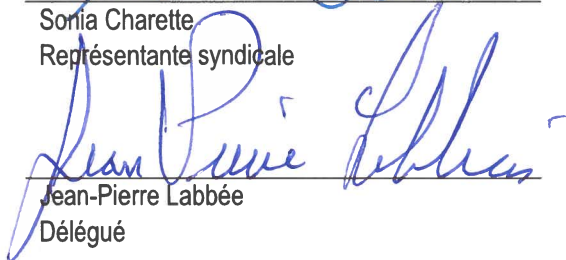


Sarah Pier Dubois-Ouellet, M.A., CRIA
Directrice des ressources humaines et des
communications

**Le Syndicat des Métallos
(section locale 6131)**



Sonia Charette
Représentante syndicale



Jean-Pierre Labbé
Délégué

**Annexe A – Demande d'adhésion au syndicat
des métallurgistes unis d'Amérique
et autorisation de prélever la cotisation syndicale**

Prénom : _____

Nom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

Téléphone : _____

No d'employé : _____

Je demande et j'accepte par la présente de devenir membre du Syndicat des Métallos, section locale 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 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 à payer ce montant au Trésorier International des Métallos, dans les dix jours suivant la date où la déduction aura été faite sur ma paie.

Et je reconnais cette autorisation comme irrévocable.

Signature de l'employé : _____

Date : _____

Lieu : _____

Signature du témoin : _____

Nom du témoin : _____

Date : _____

Lieu : _____

Annexe B – Demande de changement d'emploi et/ou de transfert

Identification

Nom de l'employé _____

Emploi occupé : _____

Lieu de travail : _____

Date d'entrée en service : _____

Emploi actuel occupé depuis (années/mois) _____

Section A – Changement d'emploi

Par la présente, je demande un changement
d'emploi pour un poste de : _____

Justification : _____

Signature de l'employé : _____

Date : _____

Section B – Demande de transfert (mutation)

Par la présente, je demande un transfert
(mutation) à : _____

Justification : _____

Signature de l'employé : _____

Date : _____

Section C – Réserve aux ressources humaines

Demande reçue le : _____

Employé satisfait aux exigences : Oui Non

Justification : _____

Vérifié par : _____

Date : _____

Annexe C – Échelle des salaires

		Année 1		Année 2		Année 3		Année 4		Année 5	
		Du 1 ^{er} mars 2020 au 28 février 2021		Du 1 ^{er} mars 2021 au 28 février 2022		Du 1 ^{er} mars 2022 au 28 février 2023		Du 1 ^{er} mars 2023 au 29 février 2024		Du 1 ^{er} mars 2024 au 28 février 2025	
		NIVEAU		NIVEAU		NIVEAU		NIVEAU		NIVEAU	
FAMILLE	CLASSIFICATION	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
A	Manœuvre	26,97	28,47	27,51	29,04	28,34	29,62				
B	Opérateur d'équipement léger *	27,99	29,49	28,55	30,08	29,12	30,68				
C	Opérateur d'équipement lourd *	31,18	32,67	31,80	33,32	32,44	33,99				
		Indexation de 2 %		Indexation de 2 %		Indexation de 2 %					

Définition des niveaux :

Niveau 1 : moins de 12 mois de calendrier à compter de sa dernière date d'embauche.

Niveau 2 : plus de 12 mois de calendrier à compter de sa dernière date d'embauche.

* Le manœuvre sera payé à titre d'opérateur pour toutes les heures effectivement travaillées selon la classification d'opérateur.

Annexe D – Mise à pied préférentielle

Identification

Prénom : _____
Nom : _____
Classification : _____
Famille de postes : _____
Date d'entrée en fonction : _____

En référence à la clause 14.00 a) et compte tenu que mon emploi est établi sur une base saisonnière, je désire me prévaloir de la mise à pied préférentielle pour la fixation de ma date de terminaison d'emploi.

Je compte terminer si possible le ou vers le : _____

L'acceptation ou le refus d'une telle demande ne fera l'objet d'aucune réclamation ou d'aucun grief. Cette demande ne sert que pour ce cas particulier et ne saurait être utilisée comme précédent dans toute autre circonstance.

Signature de l'employé : _____
Date : _____

Nom du représentant syndical : _____
Signature : _____
Date : _____

Réservée à la Direction des services d'entretien routier – Division routes

Nous accusons réception de votre demande de mise à pied préférentielle et nous nous engageons à la considérer en toute équité, dans la mesure du possible.

Nom du contremaître routier : _____
Signature : _____
Date : _____

C.C. Surintendant de la Division routes
Syndicat des Métallos
Dossier de l'employé

Annexe E – Allocation pour assurance

Année	Allocation mensuelle
2020	280 \$
2021	300 \$
2022	320 \$
2023	340 \$
2024	360 \$

Annexe F – Allocation pour hébergement

Année	Allocation mensuelle
2023	300 \$
2024	306 \$

Annexe G – Primes de disparité et prime additionnelle

2023				
Radisson				
	Sans personne à charge		Avec personne à charge	
	Montant annuel	Montant par paie	Montant annuel	Montant par paie
Prime de disparité	7 249 \$	278,81 \$	11 629 \$	447,27 \$
Prime additionnelle	3 772 \$	145,08 \$	6 248 \$	240,31 \$
Matagami				
	Sans personne à charge		Avec personne à charge	
	Montant annuel	Montant par paie	Montant annuel	Montant par paie
Prime de disparité	3 864 \$	148,62 \$	5 140 \$	197,69 \$

2024				
Radisson				
	Sans personne à charge		Avec personne à charge	
	Montant annuel	Montant par paie	Montant annuel	Montant par paie
Prime de disparité	7 829 \$	301,12 \$	12 559 \$	483,04 \$
Prime additionnelle	3 847 \$	147,96 \$	6 373 \$	245,12 \$
Matagami				
	Sans personne à charge		Avec personne à charge	
	Montant annuel	Montant par paie	Montant annuel	Montant par paie
Prime de disparité	4 173 \$	160,50 \$	5 551 \$	213,50 \$

2025				
Radisson				
	Sans personne à charge		Avec personne à charge	
	Montant annuel	Montant par paie	Montant annuel	Montant par paie
Prime de disparité	8 455 \$	325,19 \$	13 564 \$	521,69 \$
Prime additionnelle	3 924 \$	150,92 \$	6 500 \$	250,00 \$
Matagami				
	Sans personne à charge		Avec personne à charge	
	Montant annuel	Montant par paie	Montant annuel	Montant par paie
Prime de disparité	4 507 \$	173,35 \$	5 995 \$	230,58 \$