

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

TRANSPORT KATINNIQ INC.

ci-après appelé : L'EMPLOYEUR

-et-

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCAL 9449**

ci-après appelé : LE SYNDICAT

2023 à 2028

ARTICLE 1	BUT GÉNÉRAL	4
ARTICLE 2	DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DÉFINITIONS	5
ARTICLE 4	DISCRIMINATION, INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT	6
ARTICLE 5	REPRÉSENTATION SYNDICALE	7
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	9
ARTICLE 7	PROCÉDURE D'ARBITRAGE	11
ARTICLE 8	SUSPENSION, CONGÉDIEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRE	12
ARTICLE 9	PAS D'ARRÊT DE TRAVAIL	13
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	13
ARTICLE 11	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 12	TRANSFERTS HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	15
ARTICLE 13	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	15
ARTICLE 14	SÉCURITÉ ET SANTÉ	16
ARTICLE 15	HORAIRE DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	19
ARTICLE 17	PÉRIODE DE REPAS / REPOS	20
ARTICLE 18	SALAIRES.....	21
ARTICLE 19	PRIMES	21
ARTICLE 20	CONGÉS FÉRIÉS.....	22
ARTICLE 21	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	23
ARTICLE 22	VACANCES ANNUELLES.....	25
ARTICLE 23	CONGÉ SANS SOLDE.....	26
ARTICLE 24	CORRESPONDANCE	27

ARTICLE 25	COTISATIONS SYNDICALES.....	28
ARTICLE 26	ASSURANCE COLLECTIVE	29
ARTICLE 27	DIVERS.....	29
ARTICLE 28	FONDS DE SOLIDARITÉ.....	30
ARTICLE 29	BONIFICATION.....	31
ARTICLE 30	RÉTROACTIVITÉ.....	31
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION	31

ARTICLE 1 – BUT GÉNÉRAL

1.01 Le but et l'intention des parties aux présentes sont de promouvoir les intérêts de l'Employeur et de ses salariés, par un respect mutuel dans une approche harmonieuse afin de régler entre eux les griefs de façon rapide et aussi équitable que possible, de prévenir les grèves et les lock-out, d'établir les conditions de travail et d'assurer la plus grande efficacité possible des opérations de l'Employeur tout en assurant le maximum de sécurité possible aux salariés.

1.02 Entente Raglan

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent toute l'importance de l'entente Raglan dans la reconnaissance des droits de la communauté inuite et dans le respect des conditions qui y sont entendues.

C'est pourquoi en aucun temps les conditions prévues à la convention collective ne pourront être interprétées à l'encontre de l'entente Raglan. Dans le cas de litige, l'entente Raglan aura priorité. Dans l'éventualité d'une nouvelle entente Raglan, cette nouvelle entente ne pourra prévoir des conditions de travail moindres que celles déjà prévues à cette convention collective.

Le « Raglan Agreement », version anglaise, sera le document officiel reconnu.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention collective, l'Employeur conservant tous les privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) Embaucher, congédier, licencier, classifier, diriger, permuter, promouvoir, transférer, et suspendre les salariés, ou leur imposer quelques mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante sous réserve du droit du grief;
- c) Établir, réviser et amender les règlements régissant les salariés;

-
- d) Être juge des qualifications des salariés pour accomplir les exigences normales d'une classification en exerçant son jugement de bonne foi et de façon objective;
 - e) Diriger le travail des salariés, en fixer les horaires et les heures, déterminer le maintien et l'agencement des opérations et leur emplacement, l'attribution du travail, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les taux et modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toutes autres matières relatives aux opérations de l'Employeur, le tout sujet aux dispositions de la présente convention collective.

2.02 **Sous-contrat**

La politique de l'Employeur est de maintenir et d'assurer par une saine gestion la meilleure rentabilité de ses opérations en priorisant ses propres salariés dans l'accomplissement du travail régulier à exécuter. Ainsi l'Employeur favorisera ses propres salariés plutôt qu'un sous-traitant et évitera de faire des mises à pied si ses salariés possèdent les compétences et les qualifications nécessaires pour l'exécution du travail régulier.

Il est entendu que l'employeur pourra accorder des contrats lorsqu'il ne possède pas les équipements de développement et d'exploitation et lorsqu'il ne possède pas la main-d'œuvre spécialisée. Le fait d'accorder de tels travaux à contrat spécifique ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi les salariés présentement à l'emploi.

2.03 Lorsque l'employeur procède à des changements d'ordre technologique qui modifient substantiellement une tâche, il en avise le Syndicat au moins 15 jours à l'avance, à moins de circonstances hors de son contrôle.

2.04 Lorsque l'Employeur donne un tel avis, il rencontre les représentants du Syndicat pour discuter des changements, de la manière de les mettre en place et des moyens à prendre pour que les salariés s'y adaptent.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DÉFINITIONS

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour tous les salariés, tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail en date du 27 juillet 1999.

-
- 3.02 Le mot salarié ou salariés lorsqu'il est employé ci-après dans cette convention signifie, selon le cas, un (1) ou des salariés de l'unité de négociation établie ci-dessus, à moins que le contexte ne l'indique différemment. En cas de contestation, à savoir si une personne est un salarié, le cas doit être soumis au Tribunal administratif du travail. À moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa. Le masculin inclut le féminin.
- 3.03 Les salariés exclus du certificat d'accréditation n'accompliront pas du travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation, sauf pour fins d'expérimentation, de formation, d'inspection de matériel et/ou en cas d'urgence.
- 3.04 Tous les membres du Syndicat à la date de la signature de la convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent, comme condition du maintien de leur emploi, le demeurer pendant toute la durée de la convention.
- L'Employeur ne peut être tenu de congédier un salarié que le Syndicat expulse de ses rangs ou dont le Syndicat refuse l'adhésion.
- 3.05 Le Syndicat remettra à tout nouveau salarié un livret de la convention collective et l'Employeur lui présentera le délégué de son département ou si celui-ci est absent, le président du Syndicat et ce, lors de la procédure d'accueil.

ARTICLE 4 – DISCRIMINATION, INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT

- 4.01 L'employeur et ses représentants, le Syndicat et ses membres conviennent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier au handicap. Aucune discrimination, coercition ou intimidation contre tout salarié en raison de son activité ou inactivité syndicale ou du fait qu'il est ou n'est pas membre d'une organisation ouvrière.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel et l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir tout type d'harcèlement et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Toute plainte doit être rédigée par écrit et envoyée au service des Ressources humaines de Transport Katinniq inc. à l'attention des Ressources humaines :

L'employeur ou son représentant doit informer la personne mise en cause d'une plainte déposée à son endroit;

L'employeur ou son représentant doit faire cesser la conduite alléguée en instaurant une mesure transitoire au besoin;

Le service des RH sera responsable de faire enquête et de nommer un enquêteur au dossier (au besoin) afin de lui confier officiellement le mandat d'enquête;

L'employeur offre aux parties au préalable la médiation ;

L'Employeur préparera un calendrier des rencontres et définira le lieu où elles se tiendront. Le lieu devrait permettre de garantir la confidentialité des rencontres.

ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 Le Syndicat peut désigner des délégués de département dont la fonction est d'assister les salariés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de l'Employeur, conformément à la procédure de règlement des griefs.

Un délégué représente les salariés du département où il est employé.

5.02 L'Employeur reconnaît les trois (3) officiers élus, membres de l'exécutif du Syndicat.

Un officier peut agir au lieu et place du délégué absent ou qui ne se trouve pas sur les lieux immédiats, et ce, pour assister les salariés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de l'Employeur, conformément à la procédure de règlement des griefs.

5.03 Seuls les salariés de l'Employeur, ayant complété leur période de probation, sont éligibles à agir comme officiers, délégués, membres du comité de griefs, membres du comité de santé et sécurité, ainsi que représentant à la prévention du Syndicat.

5.04 Les délégués et les officiers ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme salariés de l'Employeur. S'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours de ses heures de travail, le délégué ou l'officier, tel que prévu ci-haut, s'entend avec son supérieur immédiat de façon à s'absenter au moment où le travail est le moins affecté.

Cette permission d'absence ne doit pas être abusive et doit être limitée dans le temps.

Lorsque le délégué ou officier est ainsi libéré pour une requête, il doit aviser le superviseur de département où il va enquêter et il doit obtenir sa permission avant d'accéder au département. Cette permission ne devrait pas lui être refusée indûment.

À cette condition, le délégué ou l'officier est rémunéré à son taux horaire régulier à temps simple plus les primes applicables pour le temps consacré aux griefs pendant ses heures de travail.

5.05 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom des délégués et des officiers et du nom des membres du comité de griefs et de tout changement qui pourrait se produire parmi eux. À défaut d'avis, l'Employeur n'est pas tenu de les reconnaître comme tels. L'Employeur affiche sur les tableaux d'affichage officiels le nom des supérieurs immédiats et tout changement ultérieur. Il transmet copie de ces affichages au Syndicat.

5.06 L'Employeur accorde une permission d'absence non rémunérée, après entente entre les parties, à des officiers ou délégués du Syndicat à des congrès ou des conférences syndicales, pourvu qu'on puisse se passer de leurs services.

Cette demande de permission doit être faite par écrit au contremaître de département un (1) mois à l'avance et indiquer le nom de la personne désignée à cette fin. Cette permission ne peut être accordée à plus d'un (1) salarié à la fois.

Au total, ces absences ne peuvent excéder quinze (15) jours au cours d'une période de douze (12) mois.

5.07 Libération pour officiers et délégués

Lorsqu'un officier ou un délégué rencontre l'employeur pour fins d'activité syndicale, elle sera sans perte de salaire.

Afin de maintenir de bonnes relations de travail, et à la demande du Syndicat, l'Employeur paiera aux membres choisis par le syndicat un maximum de trois cent trente (330) heures pour la durée de la présente convention pour fins de formation. Le Syndicat remet à l'Employeur à chaque année un reçu attestant les heures de formation, le nom des participants, le coût, ainsi que les cours suivis afin que l'Employeur puisse l'appliquer dans son 1% de formation exigée par la loi.

5.08 L'Employeur paiera son salaire régulier incluant les primes applicables au salarié absent pour activités syndicales ou à la demande du Syndicat et fera les déductions nécessaires et incorporera ces données au T-4 et Relevé 1 du salarié. L'Employeur remettra un relevé du montant versé au secrétaire-trésorier du local 9449. Le Syndicat remboursera l'Employeur du salaire brut, des impôts et de la contribution au régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime d'assurance maladie, le pourcentage de vacances de même que toute autre déduction légale. Ce remboursement sera fait dans un délai raisonnable.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

6.01 Étape no.1

Les parties aux présentes désirent que tout grief d'un salarié soit réglé aussi rapidement que possible.

Il est convenu qu'un salarié doit donner à son supérieur immédiat ou son remplaçant désigné l'occasion de régler son grief dans les cinq (5) jours qui suivent l'événement ou la connaissance de l'événement qui a suscité le grief.

S'il le désire, le salarié peut être accompagné de son délégué. Par contre, advenant l'éventualité où le salarié se voit imposer une sanction, la règle étant qu'il sera accompagné d'un officier ou, à défaut, d'un autre salarié, sauf si le salarié refuse cet accompagnement.

Le contremaître communique sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la présentation du grief par le salarié.

6.02 **Étape no. 2**

En l'absence de réponse, du contremaître ou remplaçant désigné, ou de solution satisfaisante, le salarié doit soumettre son grief par écrit à son contremaître dans les dix (10) jours suivant l'expiration des délais prévus à l'article 6.01, dont copie doit également être acheminée au directeur général de l'entreprise au bureau chef.

Le salarié doit recevoir l'assistance de son délégué.

La direction des Ressources humaines doit remettre au salarié sa décision écrite dans les dix (10) jours suivants le jour de la réception du grief.

6.03 Tout grief qui survient directement entre l'Employeur et le Syndicat et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, peut être soumis par écrit à l'étape numéro 2 par l'une ou l'autre des parties.

6.04 Lorsqu'un groupe de salariés ont des plaintes ou griefs qui sont semblables découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, l'affaire sera initialement présentée à l'étape numéro 2.

6.05 Les délais, à chacune des étapes, sont de rigueur et les parties s'engagent à les respecter afin de régler le plus rapidement possible les litiges en cause. Cependant, compte tenu de la situation particulière du site Raglan, les délais peuvent se prolonger après entente mutuelle entre les parties.

6.06 Toute décision à laquelle en arrivent l'Employeur et les représentants syndicaux est définitive, exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés intéressés.

6.07 Après sa présentation à la deuxième étape, la nature des griefs ne peut être changée et l'arbitre ne peut se prononcer que sur la question exposée dans le grief tel que soumis à la deuxième étape.

6.08 Tout règlement du grief entre les parties ou toute décision rendue par un arbitre ne peut rétroagir au-delà de la date de l'événement qui a suscité le grief.

Aucun événement ne peut faire l'objet d'un grief s'il s'est écoulé plus de six (6) mois de la date de l'événement.

6.09 **Étape no. 3**

À défaut de règlement à l'étape précédente, le grief peut être porté à l'arbitrage, suivant les dispositions de l'article 7, par un avis écrit donné à l'autre partie dans les trente (30) jours suivants le délai accordé au contremaître, avec copie au directeur général, pour donner sa réponse. À défaut de tel avis, le grief est considéré comme réglé ou abandonné.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE

7.01 Après référence d'un grief à l'arbitrage suivant l'avis donné en vertu du paragraphe 6.09, les parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

7.02 Si dans les quinze (15) jours suivant la date de l'avis référant le grief à l'arbitrage, les parties ne se sont pas entendues sur le choix d'un arbitre, une demande devra être faite au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

7.03 L'arbitre fixera, après consultation avec les représentants de chacune des parties, une date d'audition.

7.04 Aucun grief n'est soumis à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord suivi toutes les étapes requises à la procédure de griefs.

7.05 La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou la violation des dispositions de la présente convention, est finale et oblige toutes les parties en cause, y compris le salarié ou les salariés intéressés, mais en aucun cas l'arbitre ne sera autorisé à altérer, ignorer, modifier ou amender aucune partie de la présente convention.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut :

- Interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;

- En matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

7.06 La décision est rendue dans les trente (30) jours suivant le plaidoyer des parties. Toutefois, ce délai est prolongé sur demande de l'arbitre.

7.07 Toute disposition raisonnable est prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

-
- 7.08 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales par les parties aux présentes.
- 7.09 Si les parties aux présentes conviennent de la nécessité de notes sténographiques ou d'autres services à l'occasion d'un arbitrage, le coût de tels services est payé en parts égales par les deux parties.
- 7.10 Les séances d'arbitrage ont lieu à un endroit choisi par entente mutuelle entre les parties. Cependant, considérant la complexité des disponibilités et la diversité du lieu de résidence des salariés, les parties devront concilier le plus possible afin d'accommoder le plaignant.

ARTICLE 8 - SUSPENSION, CONGÉDIEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRE

- 8.01 Le salarié qui n'a pas complété sa période de probation ne pourra pas se prévaloir de la procédure des griefs et d'arbitrage dans le cas de sa mise à pied ou de son congédiement, l'Employeur pouvant déterminer exclusivement si le salarié est apte à demeurer à son emploi. Toutefois, à moins de disposition contraire, durant la période de probation, le salarié bénéficie de tous les autres droits et privilèges de la convention collective.
- 8.02 Le salarié, qui a complété sa période de probation, peut soumettre un grief à la deuxième étape de la procédure des griefs s'il croit avoir été congédié, suspendu ou avoir été mis à pied injustement et ce, dans les dix (10) jours du congédiement, de la suspension ou de la mise à pied.
- 8.03 Si un grief contestant une suspension ou un congédiement est porté à l'arbitrage, tout le dossier disciplinaire du salarié des douze (12) mois précédant l'infraction, pour laquelle il est discipliné, peut être soumis à l'arbitrage. Quant aux mesures disciplinaires imposées depuis plus de douze (12) mois et depuis moins de vingt-quatre (24) mois, elles peuvent être soumises si elles sont reliées à la mesure disciplinaire faisant l'objet de l'arbitrage.
- L'Employeur ne peut invoquer en arbitrage le dossier antérieur du salarié, si l'avis de congédiement n'en fait pas mention.
- 8.04 L'avis d'une mesure disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement est remis au salarié concerné et copie est remise au Syndicat.
- 8.05 Un salarié peut, sur demande, et à un moment déterminé entre les parties, consulter son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de l'Employeur. En cas de problème, il pourra autoriser par écrit son représentant syndical à le consulter.

ARTICLE 9 - PAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

- 9.01 Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur convient de ne pas faire de lock-out et le Syndicat et les salariés conviennent qu'il n'y a pas de grève, sortie en masse, ralentissement de production, grève sur le tas ou autre action collective et/ou individuelle qui interrompt, réduit ou entrave le travail ou la production.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté désigne la durée du service continu depuis la dernière date d'embauche, le tout sujet aux dispositions de cet article

10.02 **Période de probation**

Tout salarié acquiert ses droits d'ancienneté après une période de probation de cent (100) jours effectivement travaillés par le salarié.

Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert ses droits d'ancienneté et son ancienneté est calculée depuis sa date d'embauche.

Un salarié qui est en assignation temporaire régie par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, durant sa période de probation, voit sa période de probation être suspendue pour la durée de son assignation temporaire. À son retour à son emploi régulier, sa période de probation se poursuit.

- 10.03 Une liste d'ancienneté générale est établie pour les salariés. Cette liste sera fournie au Syndicat et sera affichée au local des salariés pendant une période d'un (1) mois suivant la signature de la présente convention et ensuite à tous les six (6) mois. Le salarié dispose de trente (30) jours suivant l'affichage de la liste pour demander une correction ou contester par la procédure des griefs un litige qui en découlerait. Après cette période, la liste est considérée officielle par les parties. En cas d'erreur, la ou les corrections sont apportées.

- 10.04 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

a) lorsqu'il est absent à la suite d'un accident ou d'une maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Par contre, lorsque l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la période ne devra pas excéder trente (36) mois.

b) lorsqu'il est en absence autorisée ou prévue par la convention collective de travail.

c) durant une période de mise à pied de moins de;

- Douze (12) mois si le salarié justifie de moins de trois (3) ans d'ancienneté.
- Dix-huit (18) mois si le salarié justifie de plus de trois (3) ans, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté.
- Vingt-quatre (24) mois si le salarié justifie cinq (5) ans d'ancienneté

10.05 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) départ à la retraite.
- d) à la fin des périodes prévues de maintien et de cumul de l'ancienneté prévues à l'article 10.04.
- e) défaut de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiés dans un avis qui lui a été envoyé au moins sept (7) jours avant cette date par lettre recommandée ou par courriel, et ce sujet aux disponibilités de l'avion vers le site. Si un salarié informe l'Employeur de son intention de retourner au travail et prétend être incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom est conservé sur la liste d'ancienneté si les raisons avancées par le salarié sont acceptées par l'Employeur aux fins de considérer son retard comme une absence autorisée. La décision de l'Employeur peut faire l'objet d'un grief.
- f) S'il ne retourne pas au travail à l'expiration d'un congé autorisé à moins de raison valable

10.06 Le salarié a la responsabilité d'aviser l'Employeur de son changement d'adresse et de son adresse courriel dans les quinze (15) jours suivant un tel changement. À défaut de tel avis, l'Employeur n'est pas responsable du fait qu'il n'a pas reçu un avis écrit ou autrement.

Le salarié a l'obligation de fournir, une fois par année, un document de la Société de l'Assurance Automobile du Québec (S.A.A.Q.) mentionnant que son permis de chauffeur est toujours valide et a, de plus, l'obligation d'informer son employeur de tout changement (restriction additionnelle ou annulation) au moment où il survient.

ARTICLE 11 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

11.01 Afin de maintenir de bonnes relations de travail et de maintenir l'efficacité des opérations, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'ancienneté est le facteur déterminant parmi les salariés qui possèdent les qualifications requises, les habiletés et les compétences dans le cas de promotion, vacances, transfert permanent ou temporaire, mise à pied et rappel.

11.02 **Assignment de travail**

Les assignments de travail seront faites en respectant le principe de l'ancienneté et des qualifications.

ARTICLE 12 - TRANSFERTS HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

12.01 Les transferts ou promotions à des postes hors de l'unité de négociation ne sont pas soumis aux dispositions de la présente convention.

12.02 Un salarié permuté de façon temporaire pour effectuer un remplacement ou une formation spécifique dans un poste exclu de l'unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté pendant cette période, pour une durée inférieure à six (6) mois. Cependant, pour des besoins spécifiques, cette période pourra être prolongée après entente entre les parties.

12.03 Un salarié permuté de façon permanente à un poste exclu de l'unité de négociation pourra, durant les trois (3) mois qui suivent cette permutation, retourner au poste qu'il détenait dans l'unité de négociation.

ARTICLE 13 – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 Lorsque l'Employeur doit procéder à une mise à pied, c'est le salarié ayant le moins d'ancienneté qui est mis à pied.

13.02 **Rappel au travail**

Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied, à condition d'avoir les qualifications requises pour accomplir les exigences normales de la tâche dans laquelle le rappel est fait.

13.03 **« Raglan Agreement » avec la communauté inuite**

Nonobstant les articles précédents, le Raglan Agreement négocié en date de la signature de la présente convention sera prioritaire et devra être respecté par l'Employeur.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 14.01 L'Employeur prendra des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail, le tout conformément à la législation et aux règlements applicables.
- 14.02 a) Le Syndicat et l'Employeur coopèrent afin de favoriser, encourager et faire respecter l'éducation sur la sécurité, la santé et la prévention des accidents et de sensibiliser les salariés à l'effet que les directives et les règlements, pouvant être émis, ont pour but d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- b) Afin de se conformer à la politique de Glencore dont, entre autres, les questions de drogues et alcool, il est strictement interdit, que ce soit lorsque le salarié est sur le site RAGLAN ou lors du trajet vers le site, d'être en possession et/ou sur l'influence d'alcool et/ou de drogues licites et/ou illicites. Un tel manquement pouvant occasionner un congédiement.
- 14.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint de santé et sécurité, formé d'un délégué des salariés, ainsi que du contremaître en devoir.
- L'Employeur fera des rencontres de sécurité aux quatre (4) mois avec ses salariés.
- 14.04 Ce comité de santé et sécurité se rencontre à la demande des parties afin de discuter des questions relatives à la prévention des accidents et de faire des recommandations à l'Employeur. Le représentant des salariés, siégeant au comité, sera rémunéré à son taux horaire régulier plus toutes les primes applicables, s'il y a lieu, pour le temps qu'ils assistent à ces rencontres. Le représentant des salariés disposera de deux (2) heures de libération pour la préparation de ces rencontres, et ce, juste avant le temps de la rencontre. Il est entendu que le Comité de Santé et Sécurité adopte ses propres règlements.
- 14.05 Un salarié qui subit un accident de travail occasionnant une lésion se doit de consulter le service d'infirmerie pour recevoir des soins médicaux. L'infirmier ou l'infirmière se prononcera sur la capacité du salarié à exécuter son travail. Le salarié est payé à son taux horaire plus toutes les primes applicables pour le reste de son quart de travail pendant lequel il subit l'accident, ainsi que toutes les journées où il ne peut quitter le site.
- 14.06 Le salarié assiste l'Employeur à remplir le rapport d'accident et l'Employeur assiste le salarié à remplir la formule de réclamation du travailleur requis par la Commission des normes, de l'équité, et de la

santé et de la sécurité du travail (CNESST), dont copie lui est remise de même qu'au Syndicat et toute formule devant être complétée par le salarié et requise par la CNESST.

- 14.07 Lorsqu'un représentant des salariés accompagne un inspecteur de la CNESST pour une inspection des opérations ou une enquête, il est rémunéré à son taux régulier plus toutes les primes applicables pour la durée de l'intervention.
- 14.08 S'il survient un accident mortel, un membre de Comité de Santé et Sécurité, représentant les salariés et la personne attitrée à la sécurité par l'Employeur ou son représentant, font enquête et leur rapport est transmis au Comité de Santé et Sécurité.
- 14.09 Si l'Employeur exige d'un salarié, ayant déjà un certificat du médecin le déclarant apte à retourner au travail après une maladie ou un accident, d'être examiné de nouveau par un médecin désigné par lui, le salarié est payé pour le temps ainsi perdu durant ses heures de travail (maximum onze (11) heures par jour) à son taux horaire régulier et toutes les primes applicables.
- 14.10 L'Employeur verse l'équivalent d'une journée de travail au taux régulier lorsqu'un salarié doit se présenter pour un examen médical annuel obligatoire hors site et également pour tous autres rendez-vous, à la demande de l'Employeur, lorsque celui-ci est dans son congé hebdomadaire, ainsi que toutes dépenses encourues au taux autorisé par l'Employeur.
- 14.11 Au site, pour celui travaillant sur le quart de jour, son temps est maintenu, et pour le salarié sur le quart de nuit, qui passe son examen durant le jour, l'Employeur lui paie deux (2) heures à temps régulier. Il n'est cependant pas éligible à recevoir l'allocation précitée au paragraphe précédent.
- 14.12 Le représentant à la prévention est le délégué en santé sécurité siégeant sur le comité conjoint. Ses fonctions sont celles prévues par la Loi sur la santé et sécurité au travail. D'autres mandats peuvent lui être assignés par le comité conjoint.
- 14.13 **Équipement de protection individuelle**
- L'Employeur fournit gratuitement tous les équipements de sécurité recommandés par le comité de santé et sécurité. Lors de l'achat de nouvelle machinerie, l'Employeur informe le comité de santé et de sécurité.

S'il devient nécessaire pour le salarié de se procurer lui-même des vêtements, des chaussures ou des lunettes de sécurité avec prescription, l'Employeur lui remboursera l'équivalent du prix que l'Employeur paie pour les équipements de même nature avec preuve d'achat.

14.14 Allocation de vêtements de travail

Chaque salarié ayant complété sa période de probation a droit, au 1er mai de chaque année, à compter de 2023, à une allocation de vêtements de travail de trois cent dollars (300.00\$) et de quatre cents dollars (400.00\$) pour les mécaniciens.

ARTICLE 15 - HORAIRE DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail commence le lundi à 00 h 01 et se termine le dimanche suivant à 24 h 00.

15.02 Un salarié qui à la demande de l'Employeur est muté d'un quart à un autre durant sa rotation ne subit aucune perte de salaire à l'intérieur de sa rotation.

15.03 Un salarié doit avoir au moins huit (8) heures de repos entre deux quarts de travail. En cas d'urgence, un salarié pourra être requis au travail ce qui aura pour effet de ne pas avoir cette dite période de repos. Dans de tels cas, il sera rémunéré à taux régulier majoré de 50% (1-1/2) jusqu'à la prochaine période de repos de huit (8) heures.

15.04 L'horaire de travail régulier sera de 3/2 selon entente avec Glencore. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur établira un horaire de 3/2 – 2/3 aux conditions suivantes :

- a) devra obtenir l'accord de Glencore;
- b) les bénéfices suivants, soit l'allocation aux vêtements de travail (14.04), jours de repos (21.04) et incitation à la sécurité (19.03) seront calculés au prorata des heures travaillées. La base annuelle étant établie à deux cent dix-neuf (219) jours travaillés le 1er mai de chaque année;
- c) obligation d'avoir une clause miroir;
- d) un salarié qui a choisi d'opter pour l'horaire 3/2- 2/3 pourra revenir à son horaire précédent qu'une seule fois durant la durée de la convention collective, et ce, en autant que la clause miroir soit respectée;

-
- e) advenant que le changement d'horaire, suite à la demande d'un ou des salarié(s) entraîne un remaniement de cédule, cela ne sera pas aux frais de l'Employeur;
- 15.05 a) Le jour de sa sortie, le salarié exécutera un quart de travail de cinq (5) heures et sera rémunéré pour onze (11) heures à son taux régulier. Cependant, les salariés requis pour travailler après le cinq (5) heures seront rémunérés à temps et demi pour toutes les heures travaillées après la 5e heure, mais ces heures seront comprises dans la rémunération des onze (11) heures mentionnées ci-haut.
- b) Le jour de son retour sur le site, si le salarié est assigné à un quart de nuit ce même jour, il est rémunéré un minimum de onze (11) heures à son taux régulier. Cependant, les salariés requis de continuer après minuit seront rémunérés à temps et demi.
- c) Chaque journée de retard d'avion ou autre et ce, pour tous les salariés touchés par ce retard, sera rémunérée pour un total de onze (11) heures à taux et demi si le salarié est requis de travailler.
- 15.06 Lorsque l'Employeur doit effectuer des travaux sur deux (2) quarts de travail, la rotation se fera à tour de rôle. A l'exception du président du syndicat qui, à sa demande, ne peut être affecté qu'à des travaux sur un quart de jour (à moins d'une situation d'urgence).
- 15.07 Tout travail fait par un salarié le dimanche ou le samedi pendant sa rotation normale de travail est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), les primes applicables étant additionnées au résultat obtenu.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Tout travail autorisé et fait en sus de onze heures par jour et tout travail fait en sus d'une rotation normale de travail sera considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Le calcul du onze (11) heures exclu la demie ($\frac{1}{2}$) heure de repas rémunérée.
- Si le travail est effectué le samedi ou le dimanche, la rémunération sera majorée de deux fois le taux horaire régulier après l'horaire normal de onze (11) heures par jour.
- Tout travail effectué hors cédule sera rémunéré à temps double pour les samedis et dimanches.

16.02 Le temps supplémentaire sera distribué en respectant le principe de l'ancienneté selon les conditions suivantes :

- a) Les assignations de travail selon 11.02 auront préséance sur la distribution du temps supplémentaire durant un même quart de travail;
- b) La priorité sera accordée au salarié présent sur le site étant qualifié pour la fonction. L'Employeur avisera le ou les salariés par ordre d'ancienneté et celui ou ceux appelé(s) devra(ont) répondre dans un délai d'une (1) heure;
- c) Pour les heures supplémentaires hors rotation, la priorité sera accordée au(x) salarié(s) selon son (ou leur) ancienneté présent sur le site afin qu'il(s) retarde(nt) son (ou leur) départ. Advenant que l'Employeur n'ait pu combler son besoin de temps supplémentaire, il préconisera les salariés selon leur ancienneté cédulés pour le retour sur le site lors du prochain vol;

Pour les employés hors rotation, l'Employeur tentera de communiquer avec le ou les salarié(s) par téléphone et par courriel. Ce ou ces dernier(s) devra(ont) répondre dans les deux (2) heures suivantes à défaut, l'Employeur procédera au suivant;

De plus, le salarié qui accepte d'effectuer des heures supplémentaires hors rotation pourra, à ses frais, avoir à se présenter à un point de départ différent selon les disponibilités des vols offerts par Glencore.

16.03 En ce qui concerne le temps supplémentaire pour le remplacement temporaire, l'Employeur accepte de couvrir tous les jours de l'absence de la manière suivante: soit de retenir ou de rappeler pour continuer ou devancer son horaire un salarié permanent de Transport Katinniq inc. dont l'ancienneté lui donne la priorité pour combler les sept (7) premiers jours. Le remplacement peut se faire en totalité ou en partie en fonction de l'horaire du salarié.

L'Employeur peut avoir recours à un sous-traitant seulement lorsque tous les salariés ont refusé et tant et aussi longtemps qu'un salarié n'accepte pas le travail.

ARTICLE 17 - PÉRIODE DE REPAS / REPOS

17.01 Les salariés ont droit à une période de repas d'une durée d'une (1) heure non rémunérée. Cette période de repas doit être prise vers le milieu du quart de travail.

- 17.02 a) Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes qui doivent être prises une avant le repas et l'autre après.
- b) À l'occasion des bateaux, les salariés seront rémunérés pour les heures effectivement travaillées.
- 17.03 Les salariés affectés au transport qui ont fait trois (3) tours (concentré seulement) ou deux tours (concentré et pétrole) au cours de leur quart de travail auront une demie (½) heure rémunérée à temps et demi pour prendre leur repas, mais, dans leur cas, l'article 17.02 a) ne s'applique pas.
- 17.04 Tous les salariés prennent leur repas à un lieu déterminé et approuvé par l'Employeur.

ARTICLE 18 – SALAIRES

- 18.01 L'échelle des salaires pour la durée de la présente convention est celle apparaissant à l'annexe "A" et fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.
- 18.02 **Indexation**
- Les salaires seront indexés selon l'indice du coût de la vie publié par Statistique Canada au début de la deuxième (2e) année de la convention collective en fonction de l'indice des douze (12) mois précédents, sujet à un minimum de 8 % pour la première année, de 3 % pour la deuxième et de 3.5 % pour troisième, quatrième et cinquième année.
- 18.03 Le salaire est versé à toutes les deux semaines le jeudi par dépôt bancaire ou par chèque. Un relevé de paie détaillé est remis au salarié.
- 18.04 Un salarié rappelé au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré à raison de quatre (4) heures à taux régulier ou le temps réellement travaillé, payé à temps et demi, soit le plus rémunérateur des deux.
- 18.05 Si une nouvelle classification est créée, l'Employeur détermine le taux de salaire approprié qui est relié au taux de catégorie prévu à l'annexe "A".

ARTICLE 19 -PRIMES

- 19.01 Une prime fixe d'un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) sera payée pour chaque heure effectivement travaillée au salarié régulièrement

programmé sur le quart de nuit. Le quart de nuit étant fixé entre 16h00 et 7h00 AM. Le quart de jour étant fixé de 4h00 AM à 19h00.

19.02 Prime au service de cour

Une prime fixe de 1,75 \$ sera payée pour chaque heure effectivement travaillée par le salarié chauffeur opérateur affecté au service de cour.

19.03 Incitatif à la sécurité

L'Employeur paiera trois cent soixante-quinze dollars (375 \$) par trimestre pour les salariés dont la période de probation est complétée n'ayant pas eu d'accident de travail.

19.04 Prime à la retraite

L'Employeur s'engage à payer à tout salarié désirant prendre sa retraite et qui a atteint 60 ans tout en cumulant dix (10) ans d'ancienneté au moment de la prise de la retraite, une prime de mille dollars (1 000 \$) par année d'ancienneté. La prime sera versée lors de la prise effective de la retraite. Si le salarié atteint trente (30) ans de service continu sans facteur d'âge, la prime de retraite s'appliquera.

Cette prime de retraite sera sécurisée par une lettre de cautionnement de la Fédération coopérative Nouveau-Québec, actionnaire de l'Employeur, ladite lettre déposée en annexe.

ARTICLE 20 - CONGÉS FÉRIÉS

20.01 a) L'Employeur reconnaît les congés fériés payés suivants:

- 1) Jour de l'An;
- 2) Lendemain du Jour de l'An;
- 3) Lundi de Pâques;
- 4) Journée nationale des Patriotes;
- 5) St-Jean Baptiste;
- 6) Fête du Canada;
- 7) Fête du Travail;
- 8) Action de grâces;
- 9) Noël;
- 10) Lendemain de Noël;

b) Les congés ci-haut prévus sont observés aux dates annoncées publiquement par le gouvernement fédéral et/ou le gouvernement

provincial selon que lesdits congés relèvent d'une loi canadienne ou d'une loi du Québec.

20.02 Pour avoir droit au paiement d'un jour de congé férié, le salarié ne doit pas recevoir aucune rémunération pour cette journée par le régime d'assurance-groupe ou par la CNESST. De plus, il doit être présent au travail son jour ouvrable précédent et son jour ouvrable suivant le congé ou avoir eu la permission de s'absenter s'il est programmé pour travailler.

Le paragraphe précédent est sous réserve des dispositions particulières applicables à la St-Jean Baptiste.

20.03 a) Lorsque le congé survient un jour où le salarié n'est pas sur le site, le congé est payé au taux régulier de salaire sur une base de onze (11) heures. Lorsque le congé est travaillé, le salarié est payé à taux régulier plus cent cinquante pour cent (150 %) pour le nombre d'heures effectivement travaillées.

b) Lorsque le congé survient le jour de sa sortie, il sera rémunéré à son taux horaire régulier majoré de 150 % pour toutes les heures rémunérées.

c) De plus, lorsqu'un congé survient durant la fin de semaine, le salarié programmé à son horaire régulier sera rémunéré à son taux horaire majoré à 300 %.

d) Un salarié déjà rémunéré en temps supplémentaire recevra les mêmes avantages que s'il était dans son horaire normal quant au paiement des congés sujet à un maximum de 300 %.

ARTICLE 21 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

21.01 Congés de décès

Tout salarié qui a complété sa période de probation a droit, à l'occasion du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, aux congés payés suivant, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables programmés :

a) Conjoint et enfants, père, mère, frère, sœur, beaux-parents : sept (7) jours de congé payés.

b) Beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petit-enfant : quatre (4) jours de congé payés.

c) Grand-père, grand-mère: deux (2) jours de congé payés.

La période d'absence est constituée de jours consécutifs et n'est pas transférable. Seuls les jours de travail programmés à l'intérieur de cette période seront rémunérés.

Dans les cas de congés de décès, le point de départ des jours de congé est le jour du décès ou le jour des funérailles, ou entre les deux, au choix du salarié, qui doit aviser le superviseur de son absence dès qu'il connaît ce choix. De plus, pour être éligible aux congés de décès, le salarié doit assister aux funérailles.

Dans les cas prévus dans cet article, il est convenu que la notion du conjoint qui s'applique sont les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

21.02 **Congé parental**

Un congé parental peut être demandé par le ou la salariée, et ce, en conformité avec les Normes du travail, et pourra être fractionné en deux (2) parties.

21.03 **Congé pour naissance ou adoption d'un enfant**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant sept (7) jours, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées.

21.04 **Jours de repos**

L'Employeur accordera cinq (5) jours de repos et de relaxation à ses salariés une fois par année et ils seront rémunérés à leur taux de salaire régulier pour cette dite journée. Ces jours peuvent être pris en demi-journées et doivent être pris sur le site durant l'horaire normal de travail du salarié. L'année de référence pour la prise de ce congé est entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante et ne peut être reporté d'une année à l'autre.

Au 30 avril de chaque année, si toutes les journées et toutes les demi-journées n'ont pas été utilisées, les heures non utilisées seront

rémunérées au taux de salaire régulier jusqu'à un maximum de vingt-deux (22) heures.

Ces jours seront accordés après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 22 - VACANCES ANNUELLES

Moins de 12 mois	1 jour par mois maximum 10 jours	4 % du salaire
1 an à 3 ans	2 semaines	4% du salaire
3 ans à 5 ans	3 semaines	6 % du salaire
5 ans à 10 ans	3 semaines	8 % du salaire + 400 \$/semaine
10 ans à 15 ans	3 semaines	8 % du salaire + 600 \$/semaine
15 ans et plus	4 semaines	10% du salaire + 600 \$/semaine

22.01 La durée des vacances est calculée en fonction de la durée de service continu et la paie en fonction des gains déboursés dans l'échelle ci-haut.

22.02 Les vacances seront octroyées en fonction de leur ancienneté. Un maximum de deux (2) salariés en même temps, sauf selon entente avec le superviseur.

22.03 Le salarié programmé pour travailler toute la période des fêtes aura priorité pour fixer une semaine de vacances dans cette période afin de pouvoir passer une fête avec sa famille. De plus, l'Employeur fera son possible pour maximiser le nombre de salariés.

22.04 **Choix des périodes de vacances**

a) Du 1er au 30 novembre, les salariés doivent faire connaître leur choix de vacances sur le formulaire mis à leur disposition par l'Employeur.

b) À compter du 1er avril, l'Employeur fera connaître la liste des vacances et les salariés auront jusqu'au 21 avril pour modifier leur date en autant qu'il ne brime pas le choix d'un autre salarié. Après quoi aucune modification ne peut être apportée à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur.

c) L'Employeur affichera les dates officielles des vacances des salariés au plus tard le 7 mai.

d) Un salarié qui décide de ne pas programmer toutes ou une partie de ses vacances durant la période mentionnée au paragraphe a) pourra les fixer par la suite et les prendre à un moment qui est disponible et qui est mutuellement satisfaisant pour le salarié et l'Employeur. Ce choix ne devra pas avoir pour effet de faire perdre le choix de vacances d'un autre salarié qui avait déjà programmé ses vacances selon le paragraphe a).

e) Nonobstant l'article 22.02, chaque salarié aura droit de choisir une semaine dans la période du 1er juin au 15 septembre ; cette semaine de vacances sera accordée en tenant compte de l'ancienneté des salariés.

22.05 Si une ou un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à l'indemnité prévue dans ces cas par les normes du travail.

22.06 Un salarié mis à pied temporairement pourra choisir de recevoir à son retour au travail l'indemnité de vacances auxquelles il a droit ou de refixer ses vacances à une autre date, et ce en autant que les opérations le permettent.

ARTICLE 23 – CONGÉ SANS SOLDE

23.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande par écrit à son surintendant. Cette demande doit être faite une rotation complète à l'avance. Ce congé peut être accordé pour une raison reconnue par l'Employeur, et ce pour une période raisonnable; le tout sujet au maintien efficace des opérations.

Pour bénéficier d'un tel congé, le salarié doit posséder un minimum de un (1) an d'ancienneté.

Il est convenu que les permissions d'un congé sans solde ne doivent pas faire l'objet d'abus.

Un salarié en congé sans solde cessera d'accumuler son ancienneté après un (1) an nonobstant l'article 10.04.

Lorsqu'un congé sans solde est accordé, il doit être utilisé en raison des motifs invoqués et qui justifient la demande à défaut de quoi le salarié est passible de mesures disciplinaires.

Lorsqu'un salarié est en congé sans solde, il n'a droit à aucun autre bénéfice à la convention collective sauf ceux prévus à l'article 10.04 b).

Lorsqu'un congé sans solde est accepté par l'employeur, le salarié doit maintenir l'assurance collective en payant 100% de la prime.

Le salarié s'engage à payer ses primes de façon régulière par chèques postdatés ou prélèvements automatiques de la banque de vacances de l'employé.

Ce choix est fait par le salarié avant son départ

ARTICLE 24 – CORRESPONDANCE

- 24.01 Sauf s'il est autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat doivent être adressées par télécopieur ou par courriel

À l'Employeur :

Jean-Luc Mallette
Transport Katinniq inc.
19 950, ave Clark-Graham
Baie-d'Urfé (Québec)
H9X 3R8
Téléphone : (514) 457-9371, poste 356
Télécopieur : (514) 457-5651
Courriel : jean-luc.mallette@fcncq.ca

Au Syndicat :

Harold Arsenault
Représentant syndical
Syndicat des Métallos
96, rue Turgeon, bureau 202
Ste-Thérèse (Québec) J7E 3H9
Téléphone : (450) 430-9220 poste 225
Télécopieur : (450) 430-9221
Courriel : harsenault@metallos.ca

- 24.02 Toute communication donnée conformément au paragraphe précédent est sensée avoir été donnée et reçue le jour ouvrable suivant la date de son envoi.

ARTICLE 25 – COTISATIONS SYNDICALES

- 25.01 L'Employeur remet mensuellement les montants retenus à titre de cotisations syndicales par chèque payable au :

Trésorier International
Syndicat des Métallos
Case postale 9083
Succursale postale Commerce Court
Toronto (Ontario)
M5L 1K1

- 25.02 La remise mensuelle est accompagnée de la liste des noms pour qui les déductions ont été faites pendant le mois avec les renseignements suivants :

- a) Numéro de travail du salarié et sa classification ;
- b) Nom et prénom du salarié ;
- c) Adresse et numéro de téléphone ;
- d) Gains totaux par période de paie ;
- e) Nombres d'heures effectivement travaillées pendant le mois ;
- f) Montant retenu par salariés ;
- g) Montant global des retenues syndicales ;
- h) Identification des nouveaux salariés (N) ;
- i) Identification des salariés qui n'ont pas payé de cotisation pendant le mois (A) ;
- j) Identification des salariés qui ont quitté l'emploi durant le mois (Q).

Copie de cette liste est aussi transmise au secrétaire de la section locale 9449 du Syndicat des Métallos.

-
- 25.03 En cas de réclamation par un salarié, basée sur l'application du paragraphe 25.05, le Syndicat dégage l'Employeur de toute responsabilité et l'indemnise s'il y a lieu.
- 25.04 L'Employeur convient de remettre aux nouveaux salariés une carte de membre du Syndicat des Métallos, qu'ils peuvent signer à leur discrétion et remettre à leur Syndicat en temps opportun, s'il y a lieu.
- 25.05 L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié, à titre de cotisations syndicales, les sommes déterminées par la Constitution Internationale du Syndicat des Métallos.

ARTICLE 26 – ASSURANCE COLLECTIVE

- 26.01 L'Employeur maintient en vigueur le régime actuel et le partage total de la prime sera quarante pour cent (40 %) par le salarié et soixante pour cent (60 %) par l'Employeur. Cependant, les parties s'entendent pour vérifier avec certains assureurs la possibilité d'avoir des taux réduits et, dans tel cas, des bénéfices additionnels pourront être consentis en autant que la contribution de l'employeur demeure la même. L'employeur avisera le syndicat à chaque renouvellement et l'analyse sera faite conjointement avec le syndicat.

L'Employeur assumera les quatre (4) premiers jours de carence en autant que le salarié était cédulé pour travailler durant ces quatre (4) jours. Concernant les trois (3) derniers jours, le salarié pourra, à son choix, piger dans sa banque de vacances afin de combler la perte de ces trois (3) jours.

Le salarié est éligible à l'assurance collective après une période de trois (3) mois de service continu.

De plus, l'Employeur s'engage à demander une soumission à CASOM

ARTICLE 27 – DIVERS

- 27.01 Afin d'accommoder ses salariés, l'Employeur reconnaît qu'il est de son intention de leur permettre d'avoir accès à l'avion (reconnu comme étant le 737) pour le voyageant selon les disponibilités fournies par Glencore.

De plus, l'Employeur remboursera les dépenses de kilométrage à tous les salariés à chaque rotation lors de la rentrée. Pour les salariés résidant à moins de deux cents (200) kilomètres, le remboursement sera de cent vingt-six dollars et cinquante (126,50 \$) par rotation, de deux cent un (201) à trois cent cinquante (350) kilomètres, le remboursement sera de

deux cent quatre-vingt-quatre dollars et soixante-trois (284,63 \$) par rotation, de trois cent cinquante et un (351) à cinq cents (500) kilomètres, le remboursement sera de trois cent seize dollars et vingt-cinq (316,25 \$) par rotation, et de cinq cent un (501) kilomètres et plus, le remboursement sera de trois cent quarante-sept dollars et quatre-vingt-huit (347,88 \$) par rotation.

27.02 Les frais d'impression de la convention collective en français et en anglais sont assumés par l'Employeur. En plus d'en fournir une copie à chaque salarié, l'Employeur en fournit au Syndicat sur demande

La copie française de la convention collective sera la référence pour l'interprétation des textes.

27.03 **Retard de l'avion**

Lors du retour sur le site, chaque journée de retard sera compensée à raison de onze (11) heures par jour.

Lors du départ, le salarié sera compensé jusqu'à un maximum de onze (11) heures par jour. Il doit cependant travailler lorsque l'horaire de l'avion le permet.

Lorsque ce retard exige du salarié de demeurer à l'extérieur du site ou de sa résidence, l'employeur paie la chambre de motel et les frais de taxi et une compensation pour couvrir ses frais divers de 75 \$ par jour pour la durée de la convention.

La journée de montée au site, l'Employeur paiera six (6) heures au taux horaire régulier du salarié, et ce, à compter de la signature de la convention.

ARTICLE 28 - FONDS DE SOLIDARITÉ

28.01 À compter de la signature de la convention collective, l'Employeur accepte de verser, pour et au nom de chaque salarié qui a complété sa période de probation et qui a accumulé plus d'un (1) an d'ancienneté au 31 décembre de l'année, au Fonds de solidarité FTQ, l'équivalent de la contribution annuelle versée par le salarié jusqu'à un maximum de 4 000 \$ par année de convention.

Lorsqu'un salarié atteint l'âge de 65 ans, à la fin de l'année fiscale, l'employeur continuera de verser la contribution dans un REER au choix du travailleur aux mêmes conditions qu'aux paragraphes précédents.

ARTICLE 29 – BONIFICATION

29.01 La participation aux profits se fera sur la base suivante : 4 % du salaire calculé au taux horaire de base pour chaque heure travaillée par année de convention, à compter du 1er mai 2023;

ARTICLE 30 – RÉTROACTIVITÉ

30.01 L'augmentation salariale pour la première année est rétroactive au 1er mai 2023, sauf le paragraphe 3 de l'article 27.03, de même que la diminution du pourcentage de participation aux profits.

Les autres modifications entrent en vigueur à compter de la date de la signature de la nouvelle convention collective.

ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention entre en vigueur le 1er mai 2023 et se terminera le 30 avril 2028.

EN FOI DE QUOI, les parties se sont entendues sur les termes de cette convention collective, ce _____^e jour de _____ 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE « A » Demande syndicale : à actualiser selon 18.2

Poste	Base (30 avril 2023)	1 ^{ère} année (8 %)	2 ^e an. (3 %)	3 ^e an. (3.5 %)	4 ^e an. (3.5 %)	5 ^e an. (3.5 %)
Chauffeur opérateur	39,18 \$	42,31 \$	Voir l'article 18.02			
Mécanicien opérateur A	44,00 \$	47,52 \$				
Mécanicien opérateur B	39,22 \$	42,36 \$				
Apprenti mécanicien	35,36 \$	38,19 \$				

Mécanicien opérateur «A» = 10 ans d'expérience avec diplôme ou 15 ans d'expérience sans diplôme

Mécanicien opérateur «B» = 2 ans d'expérience avec diplôme ou 10 ans d'expérience sans diplôme

Apprenti mécanicien : Aptitudes en mécanique

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Programme de transition à la retraite.

L'objectif du programme de transition à la retraite est de permettre au salarié admissible à l'emploi de Transport Katinniq inc. depuis plusieurs années de bénéficier d'une période de repos sans solde correspondant d'une (1) à quatre (4) semaines selon l'horaire de travail de l'employé afin de permettre à l'employé admissible d'obtenir une période de repos supplémentaire par année.

Les personnes admissibles au programme de transition à la retraite devront simultanément satisfaire aux critères ci-dessous :

- a) Avoir atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans minimum;
- b) Avoir dix (10) ans d'ancienneté complétés au 1er janvier de l'année civile:

Pour les employés sur l'horaire 50/50 (3/2 – 2/3):

Un maximum de deux (2) semaines sera octroyé pour l'horaire du 50/50.

L'octroi de ce congé se fera de la même façon que pour les vacances. L'article 22.02 trouvera également application. Les demandes devront être reçues entre le 1er et le 30 novembre et seront accordées officiellement le 7 mai.

Les vacances annuelles auront préséance sur ce congé et celui-ci ne sera pas accordé au détriment des opérations.

Les employés qui optent pour ce programme ne pourront invoquer l'article 16 de la convention collective pour réclamer du temps supplémentaire concernant du temps accordé en vertu de ce programme.

Les employés qui optent pour ce programme ne pourront invoquer les clauses inscrites dans la convention collective pour réclamer du temps supplémentaire durant leur période de repos.

La période d'application du programme de transition à la retraite s'échelonnera du 1er mai au 30 avril.

Ce programme sera en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT
