

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2017-0755

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-6169

EMPLOYEUR INNU CONSTRUCTION INC. 3232077 CANADA INC. 1089 RUE DEQUEN CASE POSTALE 8000 SEPT-ÎLES QC G4R 5E2 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 1041, RUE DE MINGAN, BUREAU 201 BAIE-COMEAU QC G5C 3W1		
Date signature : 2016-02-04	Nombre de salariés visés : 16	Date début : 2014-09-01
Date dépôt : 2016-12-28		Date d'expiration : 2021-08-31

Remarque :

Réналd Dompierre
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2017-01-04
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : renald.dompierre@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**INNU CONSTRUCTION INC.
3232077 CANADA INC.**

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 2589



1^{er} septembre 2014 au 31 août 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	4
ARTICLE 3	MANDAT DES PARTIES	5
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE ET AFFAIRES SYNDICALES OFFICIELLES	10
ARTICLE 6	GRÈVE ET LOCK-OUT.....	13
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE CONSULTATION.....	14
ARTICLE 8	AFFICHAGE	14
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 10	POSTE VACANT OU NOUVEAU.....	16
ARTICLE 11	PERFECTIONNEMENT- RECYCLAGE- APPRENTISSAGE- ENTRAÎNEMENT ..	18
ARTICLE 12	RÉDUCTION ET RAPPEL DE PERSONNEL.....	19
ARTICLE 13	TRAVAUX DE SOUS-TRAITANCE	20
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL	20
ARTICLE 15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET ALLOCATIONS DE REPAS	21
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	23
ARTICLE 17	CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS	25
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX.....	26
ARTICLE 19	CONGÉ DE MATERNITÉ, PARTERNITÉ, PARENTAL ET/OU D'ADOPTION.....	27
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE	28
ARTICLE 21	SALAIRES	30
ARTICLE 22	CONGÉS SANS TRAITEMENT	31
ARTICLE 23	SALARIÉS DIMINUÉS PHYSIQUEMENT	31
ARTICLE 24	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	32

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE 25	DEVOIR DE JURÉ ET/OU TÉMOIN.....	33
ARTICLE 26	MESURES DISCIPLINAIRES.....	33
ARTICLE 27	PROCÉDURE DE GRIEF.....	35
ARTICLE 28	ARBITRAGE	37
ARTICLE 29	POURSUITE CONTRE LES SALARIÉS.....	38
ARTICLE 30	VALIDITÉ	38
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION.....	39
ANNEXE A	GRILLE SALARIALE	40
ANNEXE B	LISTE D'ANCIENNETÉ	41
ANNEXE C	RÉGIME DE RETRAITE.....	42
ANNEXE D	ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ NÉCESSAIRE À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	43

Handwritten signature and initials in the bottom right corner. The signature appears to be 'RHP' with a circled 'N' and other scribbles.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, de maintenir des conditions de travail équitables pour tous les salariés et de favoriser le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses salariés.
- 1.02** L'Employeur, par ses représentants autorisés, s'engage à respecter les dispositions de cette convention. Le Syndicat contracte la même obligation pour lui et pour ses membres.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

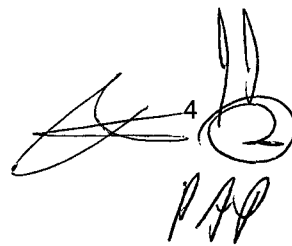
- 2.01** L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent négociateur de tous les employés d'Innu Construction affectés à l'exécution du contrat de sous-traitance avec la Ville de Sept-Îles pour la cueillette, le transport et la disposition des matières résiduelles et recyclables (résidentielles et commerciales) sur le territoire de la Ville de Sept-Îles et couverts, par l'application de l'article 45 du Code du travail, par le transfert partiel du certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'œuvre en date du 19 mai 1982 et qui se lit comme suit:

En conséquence et pour ces motifs, le soussigné accrédite le requérant de seconde part soit :

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589 pour représenter :

« Tous les employés manuels, salariés au sens du Code du Travail »

- 2.02** Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations notamment assujetties aux dispositions, exigences et termes du contrat de sous-traitance le liant à la Ville de Sept-Îles, et selon les dispositions de la présente convention.
- 2.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.



Handwritten signature and initials, possibly 'PAP', located at the bottom right of the page.

- 2.04** Les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas en tout ou en partie les emplois régis par la présente convention, sauf dans les cas d'entraînement, d'urgente nécessité ou de force majeure.

ARTICLE 3 - MANDAT DES PARTIES

- 3.01** L'Employeur, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, et le Syndicat, par l'entremise de ses représentants dûment nommés ou élus, déclarent qu'ils ont respectivement été autorisés à signer cette convention et que cette dernière liera lesdites parties conformément aux dispositions du Code du travail.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

Aux fins de la présente convention, les mots et expressions suivants signifient :

4.01 **Employeur**

Désigne Innu Construction (3232077 Canada inc.)

4.02 **Syndicat**

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589.

4.03 **Emplois régis**

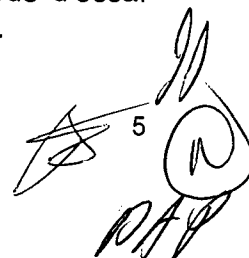
Désigne les emplois et fonctions d'éboueurs.

4.04 **Salarié**

Désigne toute personne couverte par le transfert partiel du certificat d'accréditation.

4.05 **Salarié à l'essai**

Désigne tout salarié nouvellement embauché pour devenir salarié régulier et qui n'a pas complété sa période d'essai de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier. Si, au cours de la période d'essai, le salarié est absent pour maladie, accident de travail ou congé sans traitement, la période d'essai est prolongée pour une période équivalente à une telle absence.



Handwritten signature and initials, including the number 5, located in the bottom right corner of the page.

Le salarié en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention, à l'exclusion des dispositions de l'article 10 (poste vacant ou nouveau) et de la procédure de grief en cas de congédiement.

Nonobstant ce qui précède au paragraphe précédent, le salarié qui n'a pas terminé sa période d'essai en raison d'un manque de travail a priorité pour postuler sur un poste vacant ou nouveau, avant tout engagement de candidat provenant de l'extérieur de l'unité de négociation.

Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai en raison d'un manque de travail, ce salarié, pour terminer sa période d'essai, ne fait que compléter les jours de calendrier qui manquaient, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ. Le fait de compléter une période d'essai au moyen de remplacements ou d'un travail à titre de surnuméraire n'a toutefois pas pour effet de créer un poste régulier ou de permettre au salarié d'accéder au statut de salarié régulier.

4.06 Salarié régulier

Désigne tout salarié embauché en vertu des dispositions prévues à l'article 4.05 et qui a complété la période d'essai prévue audit article.

4.07 Salarié remplaçant

Désigne tout salarié embauché pour remplacer des salariés à l'essai, surnuméraires ou réguliers absents, en vacances ou en congés ou pour toutes autres absences prévues à la convention collective.

Le salarié remplaçant n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au salaire, à savoir l'échelon 2 de l'échelle des salaires (annexe A), au gravisement d'échelon (article 21.06), à la cotisation syndicale, aux horaires de travail, à la rémunération du temps supplémentaire et à la procédure de grief seulement sur les bénéfices énumérés au présent paragraphe.

Pour tenir lieu de fête chômée et payée et de vacances, l'Employeur accorde à chaque salarié remplaçant l'équivalent de 6% de son salaire à être versé sur chacune de ses paies. Par conséquent, la présente disposition doit être réputée conforme à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la fête nationale.



Handwritten signature and initials, including the number 6 and a circled 2, and the initials PAP.

4.08 Salarié surnuméraire

Désigne tout salarié embauché pour parer à un surcroît de travail, pour une période ne dépassant pas six (6) mois consécutifs de calendrier à l'intérieur d'une même année civile.

Toutefois, si un poste occupé par un même salarié devait dépasser la période de six (6) mois consécutifs de calendrier, ledit poste deviendra régulier et l'Employeur devra l'afficher.

Le salarié surnuméraire n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au salaire, à savoir l'échelon 2 de l'échelle des salaires (annexe A), au gravisement d'échelon (article 21.06), aux horaires de travail, à la rémunération du temps supplémentaire, à la cotisation syndicale et à la procédure de grief seulement sur les bénéfiques énumérés au présent paragraphe, ainsi que dans les cas de congédiement.

Pour tenir lieu de fête chômée et payée et de vacances, l'Employeur accorde à chaque salarié surnuméraire l'équivalent de 6% de son salaire à être versé sur chacune de ses paies. Par conséquent, la présente disposition doit être réputée conforme à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la fête nationale.

4.09 Représentant(s) de l'Employeur

Désigne le directeur général et/ou le directeur « administration et finances » de Innu takuaikan Uashat mak Mani-Utenam.

4.10 Supérieur immédiat

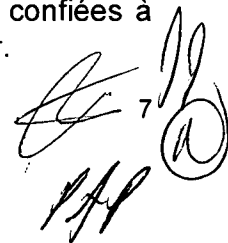
Le cadre ou la personne désignée par l'Employeur pour le représenter auprès des salariés et de qui relève directement le salarié.

4.11 Ancienneté

Désigne, sous réserve des articles 9.04, 9.05 et 9.06, la durée de service continu auprès de l'Employeur depuis la dernière date d'embauche du salarié régulier. L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.

4.12 Fonctions - Poste

Désigne l'ensemble des tâches, obligations et responsabilités confiées à un salarié par l'Employeur dans le cadre des emplois d'éboueur.



4.13

Période

Espace de temps qui s'est écoulé entre l'heure de départ et l'heure d'arrêt du travail, incluant la période allouée pour le repas.

4.14

Comité de grief

Les personnes désignées par les membres du Syndicat pour les représenter aux fins de l'application des articles 27 et 28 de la présente convention.

4.15

Délégué, représentant syndical, officier syndical

Désigne un salarié syndiqué, couvert par le certificat d'accréditation, nommé par ses collègues pour les représenter.

4.16

Affaires syndicales officielles

Un congrès, une réunion, une assemblée, un colloque, une session d'information, un cours ou toute autre activité similaire organisée par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

4.17

Grief

Désigne toute mésentente ou litige relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

4.18

Conseiller syndical

Personne nommée par le Syndicat et n'étant pas un salarié de l'Employeur.

4.19

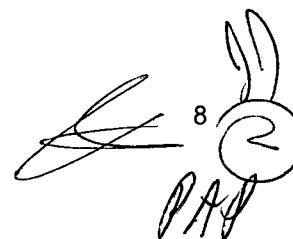
Mise à pied

Une perte d'emploi due à un manque de travail.

4.20

Nouveau poste

Poste supplémentaire d'éboueur et dont le titulaire n'a pas été nommé.



Handwritten signature and initials 'PAD' with a circled '2' and a rabbit-ear icon.

4.21 Poste vacant

Poste qui devient vacant à la suite du départ du titulaire.

4.22 Genre

Dans la convention, partout où le texte réfère à un salarié au masculin, il réfère aussi à une salariée au féminin.

4.23 Conjoint et conjoint de fait

Désigne l'homme et la femme :

- qui sont mariés;
- qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Ledit statut de conjoint sera perdu par la dissolution du mariage suite à un divorce ou à une annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union maritale.

La présente définition ne s'applique qu'aux fins d'interprétation de la convention collective.

4.24 Procédure d'affichage

Désigne une procédure par laquelle l'Employeur offre à ses salariés réguliers et à l'essai un poste vacant, un nouveau poste ou un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

4.25 Harcèlement psychologique et sexuel

- a) Harcèlement psychologique : 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'MAD' and there are some other scribbles and a circled '9' nearby.

b) Harcèlement sexuel : toute action non désirée à connotation sexuelle à laquelle la personne salariée s'objecte et s'offense et laquelle cause préjudice à la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions.

4.26 **Durée de service**

Le temps passé à l'emploi d'Innu Construction comme employé syndiqué depuis la première date d'embauche. Ce temps se calcule en années, en mois et en jours.

4.27 **Durée de service continu**

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail.

4.28 **Liste de rappel**

Lorsque l'Employeur a besoin d'employés remplaçants ou surnuméraires, il convient de rappeler les employés de la liste de rappel de l'annexe B, par ordre de durée de service.

4.29 **Computation des délais**

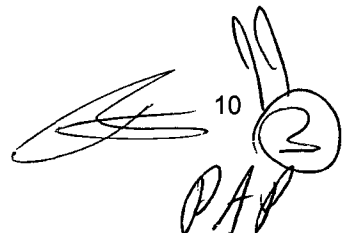
Le jour qui marque le point de départ d'un délai n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

Lorsqu'un délai est prévu en terme de jours de calendrier et que le dernier jour pour faire une chose tombe un samedi, un dimanche ou un jour de congé statutaire ou férié, ce délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET AFFAIRES SYNDICALES OFFICIELLES

5.01 Tout salarié doit, comme condition d'embauche et de maintien dans son emploi, être membre du Syndicat dès la première journée de son emploi. L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu de la présente clause, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aura exclu de l'unité de négociation.

5.02 Tout salarié devra signer une formule autorisant l'Employeur à retenir de son salaire un montant équivalent à la cotisation régulière du Syndicat.



10
2
PAV

5.03 Les retenues stipulées au paragraphe précédent sont payables au secrétaire trésorier du Syndicat mensuellement, pas plus tard que le 20^{ième} jour du mois suivant. Telles retenues seront accompagnées d'une liste des prélèvements individuels, avec le nom de chaque salarié concerné.

5.04 Advenant tout changement dans les taux de la cotisation syndicale, le Syndicat en fera connaître la teneur par écrit à l'Employeur dans les plus brefs délais.

5.05 Un délégué sera indemnisé de toute perte de salaire pour absence motivée par l'exercice de sa fonction, pourvu qu'il en ait avisé l'Employeur au moins 48 heures à l'avance et qu'il ait reçu préalablement l'autorisation de l'Employeur. Il pourra participer aux activités syndicales suivantes :

- a) prendre les dispositions nécessaires pour assurer la présentation régulière d'un grief;
- b) assister à une séance convoquée à la demande de l'Employeur;
- c) assister à un arbitrage de grief.

5.06 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un (1) délégué. Tel délégué, pendant les heures de travail et après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, qui ne pourra refuser sans raison valable, pourra sans perte de salaire rencontrer le salarié concerné pour affaires syndicales relatives à la convention collective.

Le nom du délégué doit être remis au Service des ressources humaines, dans les deux (2) semaines qui suivent sa nomination. Tout changement de délégué doit être signalé dans les mêmes délais que ceux prévus précédemment.

5.07 Lorsqu'un salarié est délégué par le Syndicat pour affaires syndicales officielles, l'Employeur lui accorde un congé avec solde pour participer à ces activités.

Le nombre maximum des journées payées par l'Employeur en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés au service de l'Employeur visé par l'accréditation est fixé à quatre (4) jours par année et cumulatifs d'année en année jusqu'à concurrence de huit (8) jours.



Handwritten signature and initials, including the number 11, located in the bottom right corner of the page.

- 5.08** Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, l'Employeur s'engage à fournir, par l'intermédiaire de ses officiers responsables, tous les renseignements nécessaires à l'application de la présente convention collective.
- 5.09** Tout salarié convoqué chez un représentant de l'Employeur pour un sujet relevant de la convention collective de travail peut être accompagné par son délégué syndical.
- 5.10** L'Employeur s'engage à reconnaître le représentant ou délégué syndical dont le nom lui aura été remis conformément au deuxième paragraphe de l'article 5.06 et à coopérer avec lui.
- 5.11** Le délégué du Syndicat pourra, dans l'exercice de ses fonctions, agir sans craindre que ses relations individuelles avec l'Employeur soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de toute action prise par lui de bonne foi, en conformité avec les clauses de la présente convention.
- 5.12** Un (1) représentant du Syndicat formera le comité de négociations et l'Employeur s'engage à maintenir le salaire de ce représentant lors de rencontres en vue du renouvellement de la convention collective de travail.
- 5.13** Tout officier du Syndicat mis à pied conserve tous ses droits de liberté d'action syndicale auprès des salariés et de l'Employeur pendant une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de mise à pied.
- 5.14** À la demande du Syndicat, l'Employeur libère sans traitement un salarié pour occuper une fonction syndicale permanente ou électorale au sein de son Syndicat ou de sa centrale.

Une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le Syndicat au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le salarié est libéré en vertu de l'article 22 de la présente convention collective.

Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans traitement est renouvelable automatiquement d'année en année en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.



Handwritten signature and initials, possibly 'PAA', with a circled number '2' next to it.

Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours ouvrables.

Au retour d'un salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'Employeur reprend ce salarié à l'emploi qu'il occupait habituellement au moment du début de son congé.

5.15 Les aviseurs extérieurs de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

5.16 Après demande auprès du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant syndical peut rencontrer sur les lieux de travail toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci, mais sans que cette situation puisse occasionner le paiement de temps supplémentaire pour l'exécution du travail journalier des salariés concernés.

Après en avoir été avisé, l'Employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux représentants du Syndicat canadien de la fonction publique.

Pour l'application de la présente disposition, le représentant syndical et le Syndicat canadien de la fonction publique conviennent de faire tout ce qui est en leur possible pour éviter de perturber l'exécution normale de la journée de travail des salariés.

5.17 L'Employeur accorde une demi-journée (1/2) de congé sans traitement par mois au délégué du Syndicat pour s'occuper des affaires internes du Syndicat. L'utilisation du temps fait l'objet d'une entente entre les parties.

5.18 Si les absences prévues au présent article s'avèrent insuffisantes, l'Employeur accorde, sans traitement, les libérations demandées, en autant que lesdites libérations fassent l'objet d'un préavis suffisant et qu'elles n'ont pas pour effet de perturber les opérations de l'Employeur. Aucune demande ne peut être refusée par l'Employeur sans motif valable.

ARTICLE 6 - GRÈVE ET LOCK-OUT

6.01 En conformité avec les stipulations du Code du travail du Québec, il n'y aura aucun « lock-out » par l'Employeur et aucune grève, arrêt de travail ou suspension de travail sous quelque désignation que ce soit, complet ou partiel, par les salariés ou le Syndicat pendant la durée de la convention collective.

13
RHP

ARTICLE 7- PROCÉDURE DE CONSULTATION

- 7.01 Sur demande de l'une ou l'autre des parties, des rencontres auront lieu entre l'Employeur et le Syndicat afin de discuter de tout sujet ayant pour objet l'amélioration des relations entre les parties et le règlement de toute mésentente touchant ou non la présente convention collective.

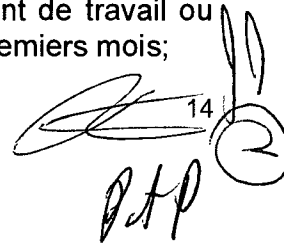
ARTICLE 8 -AFFICHAGE

- 8.01 L'Employeur autorise par les présentes le Syndicat à afficher les avis officiels relatifs aux affaires du Syndicat dans un endroit convenable indiqué par son représentant.
- 8.02 Copie de tout avis concernant la présente convention, donné tant par l'Employeur que par le Syndicat, sera envoyée aux personnes suivantes : le représentant de l'Employeur, le responsable des ressources humaines, le président du Syndicat et le conseiller syndical dont les noms et coordonnées auront été transmis à l'Employeur.

ARTICLE 9 -ANCIENNETÉ

- 9.01 La liste d'ancienneté de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation est révisée une fois par année, à la date anniversaire de la présente convention collective. Une copie de la liste d'ancienneté est présentée au Syndicat et affichée à la vue des salariés pour une période de trente (30) jours de calendrier. Seules les modifications faites depuis l'entrée en vigueur de la dernière acceptation sont sujettes à contestation dans les trente (30) jours de calendrier de son affichage et le salarié qui se croit lésé peut se prévaloir de la procédure de grief.
- 9.02 La liste d'ancienneté des salariés couverts par la présente convention est reconnue officielle par le Syndicat et par l'Employeur et fait partie de la convention en annexe B.
- 9.03 Lorsqu'un salarié est en vacances, absent avec permission ou en congé maladie au moment de l'affichage de la liste d'ancienneté, il peut produire sa réclamation en vertu du paragraphe précédent dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de son retour au travail.
- 9.04 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, pendant les douze (12) premiers mois;

14
RTP



- b) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec;
- c) absence du travail pour service public, de la mise en nomination jusqu'à la date de l'élection, inclusivement;
- d) absence du travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour une durée maximale cumulative de douze (12) mois de calendrier;
- e) absence du travail en raison d'un retrait préventif, congé de maternité ou parental, pour une durée maximale de douze (12) mois de calendrier;

9.05

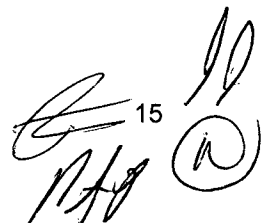
Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) une absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, pour la période excédant les douze (12) mois prévus à l'article 9.04 a), jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois consécutifs;
- b) une absence du travail pour service public, pour la période excédant celle prévue à 9.04 c) et ce, jusqu'à ce que le salarié reprenne son poste conformément aux dispositions de l'article 18.04;
- c) une absence du travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période excédant les douze (12) mois de calendrier prévus à 9.04 d);
- d) une absence en raison d'un congé sans traitement;
- e) une absence en raison d'un congé sans traitement pour études;
- f) une mise à pied pour une durée de vingt-quatre (24) mois ou moins.

9.06

Un salarié perd son ancienneté de même que tous les privilèges qui y sont rattachés et son nom est rayé de ladite liste pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) si, à moins d'une raison valable, il n'a pas repris son travail auprès de l'Employeur à l'arrivée du terme convenu ou à la disparition de la justification des absences prévues aux articles 9.04 c) d) et e) et 9.05 a), b), c), d) et e);
- b) s'il démissionne de son emploi;

15


- c) s'il est congédié et n'est pas réinstallé en vertu des dispositions de la procédure de grief;
- d) s'il est absent sans permission et sans raison valable pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, auquel cas il est réputé avoir démissionné;
- e) s'il est mis à pied pour un manque de travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;
- f) refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les quinze (15) jours ouvrables, sans raison valable. Le rappel du salarié se fait par lettre recommandée, expédiée à sa dernière adresse connue, et copie conforme doit être transmise simultanément au Syndicat.

Le délai de quinze (15) jours ouvrables prévu au paragraphe qui précède se compte à partir de la date de livraison de la lettre recommandée de l'Employeur à la dernière adresse connue du salarié ou, en l'absence de réponse, à partir de la date du premier avis laissé par Postes Canada.

9.07 Une fois par mois, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend :

- nom
- adresse
- numéro de téléphone
- date d'embauche
- taux horaire
- fonction
- statut

ARTICLE 10 - POSTE VACANT OU NOUVEAU

10.01 a) Tout nouveau poste d'éboueur, tout poste vacant ou tout poste dépourvu temporairement de son titulaire pour plus de trente (30) jours ouvrables que l'Employeur désire combler doit être affiché immédiatement, pendant cinq (5) jours ouvrables, sur un tableau accessible à tous les salariés.

Les salariés doivent adresser leur application au responsable du Service des ressources humaines, dans le délai prescrit dans l'avis de l'Employeur.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur peut, en quelque occasion, procéder simultanément à l'affichage et à un appel de candidatures à l'extérieur de l'unité d'accréditation.



Un salarié qui occupe un poste temporairement dépourvu de son titulaire est réintégré à son ancien poste dès le retour de ce dernier.

- b) Les seules indications apparaissant sur l'affichage interne sont :
- Titre du poste
 - Nom de l'ancien titulaire du poste s'il s'agit d'un poste vacant ou d'un poste dépourvu temporairement de son titulaire
 - Description sommaire des tâches
 - Période d'affichage
 - Horaire habituel de travail
 - Durée prévisible de l'emploi, le cas échéant
 - Délai pour soumission des candidatures
- c) Les salariés réguliers, à l'essai, remplaçants et surnuméraires de l'Employeur ont priorité sur les candidats de l'externe. Lors de la sélection, l'Employeur tient compte de l'ancienneté, à la condition que le salarié réponde aux exigences normales du poste.
- d) Le nom du candidat choisi est affiché sur un tableau accessible à tous les salariés dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la nomination.
- e) Dans tous les cas, lorsque l'Employeur refuse un candidat de l'interne ou décide de ne pas le maintenir sur un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur de prouver que le candidat ne répond pas aux exigences normales de la tâche.

10.02

Tout salarié absent de son travail lors de la période d'affichage d'un nouveau poste ou d'un poste vacant peut poser sa candidature audit poste aux conditions suivantes :

- a) S'il est absent pour une période inférieure à trente (30) jours ouvrables après le premier jour de l'affichage : dans les trois (3) jours ouvrables de son retour au travail;
- b) S'il est absent pour une période de trente (30) jours ouvrables et plus après le premier jour de l'affichage : l'Employeur achemine au salarié, à sa dernière adresse connue, une copie de l'affichage et ce dernier a dix (10) jours ouvrables pour déposer sa candidature à compter de la date d'expédition de l'envoi.

10.03

Le candidat auquel le poste est accordé reçoit le salaire correspondant à l'article 21 de la présente convention. Il bénéficie d'une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables à l'intérieur de laquelle il peut choisir de retourner à son ancien poste.

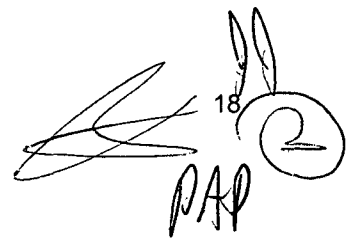
Handwritten signature and initials in black ink, including a circled 'a' and the letters 'PAA'.

- 10.04** Durant le délai d'affichage et de nomination prévu à l'article 10.01 a), l'Employeur peut combler temporairement le nouveau poste, poste vacant ou poste dépourvu temporairement de son titulaire de la façon suivante :
- En offrant le poste aux salariés réguliers, en débutant par le salarié ayant le plus d'ancienneté;
 - En ayant recours à un remplaçant ou en engageant un candidat provenant de l'extérieur de l'unité d'accréditation.
- 10.05** Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens du présent article ceux qui sont dégagés à l'occasion :
- a) de maladie ou d'accident;
 - b) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
 - c) de vacances annuelles;
 - d) d'absences aux fins de récupération de temps;
 - e) d'absences pour activités syndicales;
 - f) d'affectations temporaires;
 - g) d'absences autorisées.

ARTICLE 11 - PERFECTIONNEMENT - RECYCLAGE - APPRENTISSAGE - ENTRAÎNEMENT

- 11.01** Tout salarié appelé, à la demande de l'Employeur, à suivre des cours de perfectionnement (recyclage, apprentissage, entraînement) est remboursé pour les frais réellement encourus et préalablement approuvés par l'Employeur. Pendant la durée de ladite formation, le salarié ne subit aucune perte de droits, salaires et privilèges prévus à la présente convention collective.
- 11.02** L'Employeur s'engage à fournir l'information et la formation nécessaires aux salariés lorsqu'il modifie les procédures de travail, soit par l'ajout ou la modification de véhicules, outils et équipements.

18
PAP



ARTICLE 12 - RÉDUCTION ET RAPPEL DE PERSONNEL

12.01 Lorsqu'il est nécessaire de réduire le personnel à la suite d'améliorations technologiques ou de changements dans les procédés de travail ou dans la structure ou le système administratif de l'Employeur, l'ancienneté s'applique avec la mise à pied du salarié régulier ayant le moins d'ancienneté.

12.02 Un avis de sept (7) jours de calendrier sera donné au salarié avant qu'il soit déclaré surplus et mis à pied.

12.03 S'il advenait que le ou les postes où un salarié régulier a été déclaré surplus devenait à nouveau disponible, le ou les salariés affectés devront retourner à leur ancien poste et recevront alors le taux de salaire applicable.

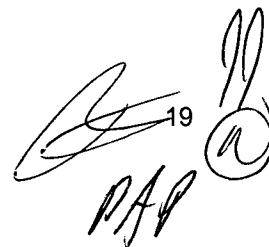
Le présent paragraphe ne s'applique pas si le salarié a obtenu un poste vacant suite à la procédure d'affichage prévue à l'article 10 et/ou s'il y a un ou des salariés plus anciens qui demeurent surplus.

12.04 Un salarié en mise à pied doit être rappelé pour remplacer occasionnellement des salariés en absence maladie, vacances ou autre absence prévue à la convention collective.

Le rappel d'un salarié se fait par téléphone, au dernier numéro connu, pour les remplacements de dix (10) jours ouvrables et moins et par avis recommandé posté à la dernière adresse connue du salarié pour les remplacements de onze (11) jours ouvrables et plus.

12.05 Dans un cas de rappel de moins de trente (30) jours ouvrables, le salarié concerné pourra se désister temporairement de son droit de rappel sans toutefois perdre ses droits d'ancienneté et de rappels ultérieurs.

Si un salarié en mise à pied se désiste temporairement de son droit de rappel ou ne peut être rejoint par téléphone pour un remplacement de dix (10) jours ouvrables ou moins, l'Employeur pourra faire appel à un autre salarié en mise à pied ou, à défaut, à un remplaçant et ce, aussi longtemps que le salarié rappelé n'aura pas signifié son intention d'accepter le travail disponible.

19
PAP

12.06 On accordera un délai de dix (10) jours ouvrables à un salarié rappelé pour revenir au travail pour une période de trente (30) jours ouvrables et plus. Tel délai se compte de la date de réception de l'avis recommandé de l'Employeur ou, le cas échéant, de celle de la date du premier avis de courrier recommandé laissé par Postes Canada à la dernière adresse connue du salarié.

ARTICLE 13 - TRAVAUX DE SOUS-TRAITANCE

13.01 Aucun salarié régulier couvert par la présente convention ne peut être congédié ou mis à pied par suite de l'attribution de contrat pour un travail habituellement exécuté par des salariés réguliers de l'Employeur.

13.02 L'Employeur s'engage à rappeler au travail les salariés en mise à pied temporaire avant de faire exécuter par des sous-traitants du travail habituellement fait par des salariés réguliers régis par la présente convention, pourvu qu'ils puissent faire le travail immédiatement et que l'Employeur dispose de l'équipement nécessaire.

13.03 L'Employeur s'engage à n'effectuer aucune mise à pied temporaire de salariés réguliers si, au moment de la mise à pied, il a à son emploi des sous-traitants effectuant du travail habituellement fait par des salariés réguliers régis par la présente convention collective.

13.04 L'Employeur transmettra simultanément au Syndicat copie des contrats de sous-traitance qu'il accordera ou des appels d'offres de contrat qu'il publiera dans les journaux.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 La durée normale et régulière de travail pour tous les salariés sera de quatre-vingts (80) heures par quinzaine, du lundi au vendredi inclusivement :

- De 6h30 à 12h00 et reprenant à 13h00 pour les salariés affectés au secteur résidentiel.
- À compter de 4h00 pour les salariés affectés au secteur commercial.

Handwritten signature and initials. The signature is a cursive scribble. Below it, the initials 'PAP' are written in a bold, blocky font. To the right of the initials, there is a circled number '2' and the year '20'.

14.02 La distinction établie au paragraphe 14.01 entre « secteur résidentiel » et « secteur commercial » aux fins de définition des horaires de travail n'a pas pour effet de créer des catégories distinctes de postes ou de salariés, ni d'empêcher l'Employeur d'affecter à un secteur un ou des salariés œuvrant habituellement dans l'autre secteur.

14.03 Quand il est nécessaire de changer les heures de départ de travail des salariés, le Syndicat pourra faire des représentations s'il y a lieu. Le ou les salariés concernés seront avisés des changements au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Nonobstant le paragraphe qui précède, l'Employeur pourra, exceptionnellement et ponctuellement, modifier sans préavis les heures habituelles de départ de travail d'un ou des salariés lors de situations hors de son contrôle, tels les cas d'intempéries et de bris d'équipements. La simple modification ponctuelle de l'horaire de travail n'occasionnera pas le paiement de temps supplémentaire.

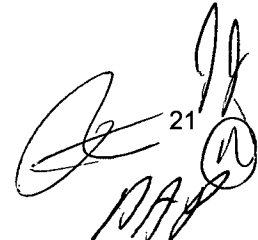
Dans la mesure du possible, lorsqu'un salarié a débuté un circuit, il complète ce circuit avant de revenir à l'établissement de l'Employeur.

14.04 Les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-période de travail. Elle peut être prise le plus près possible du milieu de chaque demi-période de travail. Ce temps de repos, tout comme celui prévu pour les repas, comprend le temps de déplacement, aller et retour, entre un point de cueillette et le lieu choisi par le salarié pour sa période de repos ou de repas.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET ALLOCATIONS DE REPAS

15.01 Tout travail exécuté en dehors et/ou en plus des heures régulières de travail, à l'exception des cas prévus à la présente convention, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré comme suit :

- a) temps et demi (1½) pour le travail exécuté en plus des heures régulières prévues à l'article 14.01;
- b) temps double pour le travail exécuté le dimanche et lors des jours fériés;
- c) temps double pour le travail exécuté entre minuit et l'heure régulière de début d'emploi de la journée normale de travail;
- d) temps double après huit (8) heures, par période de paie.



Handwritten signature and initials, including the number 21, located in the bottom right corner of the page.

15.02 Un salarié qui effectue du temps supplémentaire peut le convertir en temps, jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures par année de référence (1^{er} mai au 30 avril). Lorsque la banque de temps atteint quatre-vingts (80) heures, les autres heures de temps supplémentaire sont monnayées au fur et à mesure de leur exécution.

Aux fins d'application du présent paragraphe, les heures de récupération pourront être accumulées entre le 1^{er} mai et le 15 avril d'une année. Elles devront être prises en temps entre le 15 octobre et le 30 avril de la même année de référence, en tenant compte des besoins du service et du choix exprimé par le salarié, en autant que cela n'occasionne pas de temps supplémentaire pour l'Employeur. Les heures supplémentaires travaillées entre les 16 et 30 avril, de même que celles qui n'auront pas été reprises en temps entre le 15 octobre et le 15 avril, seront automatiquement payées sur la première paie suivant le 30 avril.

15.03 a) Les heures supplémentaires de travail qui ne résultent pas d'un simple retard dans l'exécution du travail quotidien sont réparties aussi équitablement que possible entre les salariés d'un même secteur (résidentiel et commercial).

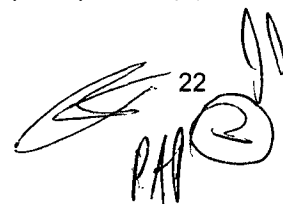
b) Le salarié en vacances n'est pas appelé pour effectuer du temps supplémentaire. Aux fins d'application du présent article, la période de vacances d'un salarié débute dès la fin du dernier jour travaillé et se termine le premier jour auquel il est normalement assigné au travail.

15.04 Le temps supplémentaire autre que celui pouvant résulter d'un simple retard dans l'exécution du travail quotidien ou d'un report de travail en raison d'un jour férié est réservé exclusivement aux salariés membres de l'unité de négociation, en autant que ces derniers soient disponibles et en nombre suffisant pour exécuter le travail commandé.

15.05 Si un salarié est appelé à commencer sa journée de travail avant le début de la journée régulière, il sera payé au taux de temps supplémentaire, à la condition qu'il en ait été prévenu avant la fin de la journée précédente, autrement ledit salarié sera rémunéré suivant ce qui est prévu pour les rappels.

15.06 L'Employeur paie une allocation de repas de douze dollars et cinquante sous (12,50 \$) :

a) Au salarié qui accomplit plus de quatre (4) heures complètes et ininterrompues de travail en temps supplémentaire, non contiguës à sa journée régulière de travail, et par la suite après chaque quatre (4) heures en temps supplémentaire.

 22
PAP

Aux fins d'interprétation du présent paragraphe, le salarié qui effectue huit (8) heures continues de travail en temps supplémentaire, reçoit une seule allocation de repas.

- b) Au salarié de qui il est exigé de travailler pendant sa période de repas prévue à son horaire normal de travail. Dans un tel cas, sa période de repas est déplacée dans l'heure précédente ou suivante et il n'est pas rémunéré pour cette période.
- c) L'Employeur alloue après les quatre (4) heures de temps supplémentaire prévues exclusivement au paragraphe a), une période de repas de vingt (20) minutes lorsque le salarié doit continuer à travailler en temps supplémentaire au-delà des quatre (4) heures précédemment citées.
- d) Le paiement des repas prévu au présent article sera déposé sur les paies des salariés concernés.

15.07 Tout salarié rappelé de son domicile pour travailler sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux de une fois et demie (1½) le taux régulier.

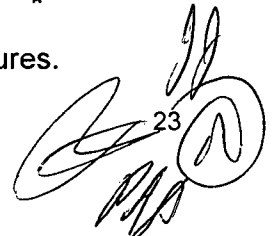
Toutefois, n'est pas considéré comme rappel au travail un travail d'une nature régulière pour lequel le salarié aura été avisé au cours de ou à la fin de sa journée régulière de travail. Dans un tel cas, le salarié est rémunéré pour un minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire applicable.

15.08 Lors de la tenue d'événements spéciaux, l'Employeur s'engage à offrir aux salariés qui font habituellement ce travail le temps supplémentaire qui en résulte. Toutefois, si les salariés réguliers n'étaient pas disponibles ou refusaient ce travail, l'Employeur pourra recourir à un personnel d'appoint. Ces derniers ne sont pas soumis à la présente convention.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

16.01 Tous les salariés sont éligibles pour des vacances payées à leur taux régulier de salaire selon les dispositions suivantes :

- après un (1) an d'ancienneté : quatre-vingts (80) heures;
- après trois (3) ans d'ancienneté : cent vingt (120) heures;
- après cinq (5) ans d'ancienneté : cent soixante (160) heures;
- après quinze (15) ans d'ancienneté : deux cents (200) heures.



Un salarié assujéti aux dispositions du présent article peut, s'il le désire, se faire monnayer, une fois par année, l'équivalent de quarante (40) heures de vacances.

16.02 Les vacances sont prises entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année subséquente (un salarié peut cependant anticiper à partir du 1^{er} avril sa prise de vacances). L'Employeur tient compte du choix exprimé par chacun, par ordre d'ancienneté et selon les besoins du service.

L'Employeur affiche à partir du 15 mars de chaque année le quantum de vacances de chacun des salariés. La cédule de vacances est affichée le 15 avril et l'Employeur ne pourra plus y apporter de changements sans avoir obtenu le consentement préalable du salarié concerné.

16.03 Le salarié en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, selon la durée normale et régulière de travail. La rémunération couvrant la totalité de la période de vacances sera remise avant le départ du salarié pour ses vacances.

16.04 Le salarié peut prendre ses vacances annuelles de façon continue ou non, mais par bloc de 40 heures.

16.05 Si un ou plusieurs jours de congés statutaires tombent dans une période de vacances, ces jours pourront, au choix du salarié et après entente avec l'Employeur, s'ajouter à la période de vacances payées ou être reportés à une date ultérieure dans l'année.

16.06 La rémunération des vacances des salariés qui auront été absents et couverts par la Commission de la santé et de la sécurité du travail sera basée sur les gains d'une semaine de quarante (40) heures de travail et le taux de salaire qu'ils auraient reçus s'ils avaient été au travail, pourvu qu'une telle absence ne dépasse pas cinquante-deux (52) semaines.

16.07 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période déterminée pour ses vacances peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure qui sera déterminée avec l'Employeur, en tenant compte des besoins du service et des vacances des autres salariés.



Handwritten signature and initials, including the number 24 and the letters PAI.

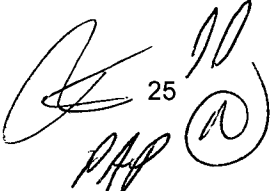
- 16.08** La rémunération ou les jours de vacances des salariés qui auront été absents pour cause d'accident ou de maladie non reliée au travail seront calculés au prorata des mois effectivement travaillés durant l'année d'acquisition du droit aux vacances (année de référence). Cependant, toute absence autorisée en vertu de l'article 5.07 ou pour maladie ou accident est considérée, aux fins d'application de ce paragraphe, comme effectivement travaillée en autant qu'une telle absence ne dépasse pas vingt-six (26) semaines.
- 16.09** Le salarié à l'essai ou régulier qui quitte son emploi ou est congédié avant d'avoir complété une année de service reçoit, en guise de vacances payées, l'équivalent de 4% de son revenu brut accumulé conformément à la Loi sur les normes du travail et ses amendements.
- 16.10** Le salarié qui quitte son emploi et qui a plus d'un (1) an d'ancienneté a droit à une indemnité équivalente au nombre de jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 16.11** Les jours de vacances seront calculés au prorata des mois effectivement travaillés durant l'année d'acquisition du droit aux vacances (année de référence). Cependant, toute absence autorisée en vertu de l'article 5.07 ou pour maladie ou accident est considérée, aux fins d'application de ce paragraphe, comme effectivement travaillée en autant qu'une telle absence ne dépasse pas vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 17 - CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS

- 17.01** Les salariés ont droit à un congé sans perte de traitement à chacun des jours ci-après énumérés, à la condition que le salarié ne soit pas absent sans permission le jour ouvrable précédent ou suivant le congé et qu'il ne soit pas déjà en congé.

Les congés fériés sont les suivants :

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête des Patriotes (lundi qui précède le 25 mai), qui sera un congé mobile à reprendre après entente avec l'Employeur
- Le 21 juin
- Saint-Jean Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Jour du Souvenir
- Noël

 25
PAP

Si Noël et le Jour de l'An tombent un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant. Pour la St-Jean Baptiste et la Fête du Canada, le congé est reporté au vendredi précédent si ces fêtes tombent un samedi et au lundi suivant si elles tombent un dimanche.

17.02 Tout travail exécuté entre 00h00 et 24h00 les jours de congés fériés mentionnés au paragraphe précédent sera considéré comme exécuté pendant ledit jour de congé.

17.03 Le lendemain d'un congé férié, l'Employeur s'assurera de céder une aide supplémentaire à la collecte des ordures et un camion supplémentaire. L'Employeur informera les salariés du nom du suppléant, 3 jours à l'avance.

ARTICLE 18 - CONGÉS SPÉCIAUX

18.01 Tout salarié régulier aura droit aux congés spéciaux suivants, avec traitement :

- a) Décès du conjoint, d'un fils, d'une fille : cinq (5) jours.
- b) Décès du père, mère, frère, sœur, petit-fils, petite-fille, beau-père, belle-mère, gendre, bru : trois (3) jours.
- c) Décès du beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère : un (1) jour.
- d) Mariage du salarié : deux (2) jours.
- e) Mariage d'un fils ou d'une fille ou du père ou de la mère du salarié : le jour même si l'événement a lieu un jour ouvrable.
- f) Deux (2) jours lors de la naissance ou de l'adoption d'un fils ou d'une fille. Dans le cas d'une naissance, ces jours peuvent être pris lors de la naissance ou lors de la sortie de l'hôpital de la mère et/ou de l'enfant.
- g) Si le salarié demeure à plus de trois cent vingt (320) kilomètres du lieu de l'événement et qu'il s'agit d'un décès visé aux paragraphes a) ou b), il pourra bénéficier d'une journée supplémentaire. Les déplacements vers la rive sud comprennent ce jour additionnel.
- h) Un (1) représentant des salariés pourra assister aux funérailles d'un confrère de travail et cela sans perte de salaire.
- i) Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat sans délai et produire, à sa demande, la preuve ou l'attestation des faits justifiant son absence.

26
PAV



j) Aux fins de l'application du présent article, fils ou fille comprend fils ou fille du conjoint.

18.02 L'Employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

18.03 Un salarié peut faire une demande de congé sans traitement afin de se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, ainsi qu'au Conseil de bande.

18.04 Dans les soixante (60) jours, le salarié défait à une élection reprend le poste qu'il occupait lors de son congé sans traitement. Un préavis écrit de retour doit être donné à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 19 - CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTAL, ET/OU D'ADOPTION

19.01 L'Employeur accorde à tout(e) salarié(e) qui en fait la demande, un congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption et cela, en conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale et ses lois connexes.

19.02 Le ou la salarié(e) doit aviser le Service des ressources humaines par écrit, règle générale au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement pour une demande de congé de maternité ou, si requis, d'un certificat de naissance pour une demande de congé de paternité, parental et/ou d'adoption.

19.03 La salariée qui désire obtenir un congé supplémentaire à l'échéance de son congé de maternité prévu à l'article 19.01 a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) mois, moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours ouvrables adressé à l'Employeur. Ce préavis doit également indiquer la durée de prolongation demandée pour le congé sans traitement.

19.04 a) Sous réserve de l'article 19.03, la salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit reprendre son travail à l'échéance de son congé de maternité.



27

En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou maladie, la salariée doit produire un certificat médical attestant qu'elle est inapte au travail pour conserver et/ou continuer d'accumuler son ancienneté conformément aux dispositions des articles 9.06 et 9.04.

- b) Le ou la salarié(e) ayant bénéficié d'un congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption doit aviser par écrit le Service des ressources humaines, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour au travail.

19.05 La salariée en congé de maternité continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés spéciaux durant le congé prévu à l'article 19.01.

19.06 Au retour du congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption, le ou la salarié(e) est réintégré(e) au poste qu'il ou qu'elle occupait au moment de son départ, avec tous ses droits et privilèges.

19.07 La salariée enceinte qui doit s'absenter de son travail pour visite chez son médecin, en relation avec sa grossesse, reçoit son plein salaire pour un maximum de huit (8) heures pour toute la durée de la grossesse.

ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE

20.01 Congés de maladie

L'Employeur accorde :

- a) À chaque salarié régulier à son service le 1^{er} janvier d'une année : un crédit annuel de congés de maladie de quatre-vingts (80) heures. Ces crédits annuels de congés de maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année et le solde est monnayable jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures.
- b) À chaque salarié accédant à un poste régulier à une date postérieure au 1^{er} janvier d'une année : un crédit de congés de maladie égal à six (6) heures par mois complet de calendrier qu'il lui reste à travailler durant l'année en cours. Ces crédits de congés de maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année.

28

PAP

- c) Le ou vers le 15 décembre de chaque année, les heures de congés de maladie prévues au paragraphe (a) ou (b) encore au crédit d'un salarié seront remboursées à raison de 100% du taux de salaire en vigueur à cette date jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures. Ce remboursement signifie une renonciation complète et totale aux heures non utilisées.

20.02 Crédits de congé de maladie : salariés mis à pied

Un salarié mis à pied se voit créditer le jour même de son réengagement dans la même année, le nombre d'heures de congés de maladie qu'il avait en crédit à la date où il avait terminé son service auprès de l'Employeur, en autant que ces heures ne lui aient pas été autrement remboursées lors de la mise à pied.

20.03 Base pour l'octroi des crédits de congés de maladie

Les crédits de maladie sont octroyés sur base horaire.

20.04 Accident de travail

Dans le cas d'accident de travail, le salarié recevra la compensation prévue par la loi de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec et ses règlements.

20.05 Examen médical spécial

- a) Tous les salariés pourront être convoqués au moins une fois l'an à se soumettre à un examen médical complet dont le coût, le cas échéant, est entièrement défrayé par l'Employeur.
- b) Lorsqu'il a des motifs raisonnables et sérieux de croire qu'un salarié est sous l'effet de l'alcool ou de drogues lorsqu'il se présente au travail ou pendant son travail, l'Employeur peut exiger, sans préavis et pendant les heures régulières de travail, qu'il se soumette, aux frais de l'Employeur, à un test de dépistage de drogues et/ou d'alcool par le médecin ou à la clinique qu'il choisit, aux lieu, date et heure qui lui sont indiqués.

Le défaut du salarié de se présenter au test de dépistage ou son échec, dont le degré de tolérance est zéro, pourra justifier un congédiement immédiat du salarié, conformément à la politique de l'Employeur.



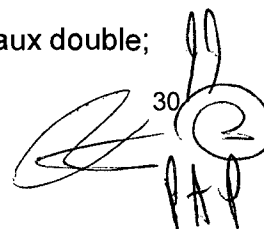
29

20.06 **Certificat médical**

- a) Sur demande de l'Employeur ou de son représentant, lorsque celui-ci croit qu'il y a abus de la part d'un salarié, ce dernier doit fournir, dans les 48 heures, un certificat médical indiquant la nature de sa maladie et, s'il y a lieu, la date probable de son retour au travail.
- b) Après toute absence pour cause de maladie ou d'accident de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, le salarié peut être requis de remettre à l'Employeur un certificat médical ou un billet médical émis par son médecin et attestant du bien-fondé de son absence et de sa durée.
- c) Lorsque l'Employeur requiert un certificat médical d'un salarié, il assume, s'il y a lieu, les frais du certificat médical, pour un maximum de vingt dollars (20,00\$). Le paiement du certificat médical est fait à l'attention du médecin du salarié sur présentation d'une facture.

ARTICLE 21 - SALAIRES

- 21.01** Les taux de salaires, leurs dates d'entrée en vigueur et les fonctions apparaissant à l'Annexe A font partie intégrante de la convention collective. Le cas échéant, cette annexe est mise à jour à la création ou à la modification des emplois.
- 21.02** À compter de janvier 2006, les salariés seront rémunérés par dépôt bancaire, le jeudi de la semaine qui suit la période de paie. Si le jeudi est férié, les salariés seront payés le jour ouvrable précédent. Des arrangements spéciaux seront pris pour aider tout salarié dont la paie comporte une erreur salariale égale ou supérieure à la rémunération d'une journée de salaire.
- 21.03** Le temps supplémentaire est payé au plus tard la paie suivant la période de paie de son exécution.
- 21.04** L'Employeur remet au salarié, avec sa paie, un état de salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
 - a) la date et la période de paie;
 - b) le nombre d'heures, le taux horaire et le montant payé à taux régulier;
 - c) le nombre d'heures, le taux horaire et le montant payé à taux et demi;
 - d) le nombre d'heures, le taux horaire et le montant payé à taux double;



30
PAP

- e) le montant détaillé des déductions;
- f) le montant net versé.

- 21.05** Tous les salariés réguliers sont assujettis à la progression des échelons prévus à l'échelle salariale de l'annexe A. La première augmentation de salaire est accordée six (6) mois après l'obtention d'un poste régulier. Les augmentations subséquentes sont accordées à un (1) an d'intervalle de la dernière augmentation, jusqu'à concurrence du maximum de la classification.
- 21.06** Les salariés remplaçants, surnuméraires et à l'essai sont rémunérés à l'échelon 2 en débutant. Ils progressent dans l'échelle salariale après avoir complété 2 080 heures de travail.

ARTICLE 22 - CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 22.01** Dans les cas non prévus par la convention collective, le salarié régulier qui désire obtenir un congé sans traitement doit faire une demande écrite à l'Employeur, en y précisant les fins pour lesquelles le congé est demandé et la durée de l'absence. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.
- 22.02** Le salarié est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé sans traitement s'il l'utilise à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou si, à moins d'empêchements découlant de force majeure ou d'avoir eu l'autorisation de le prolonger, il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé.
- 22.03** Au retour de son congé sans traitement, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment du départ, avec tous ses droits et privilèges.
- 22.04** À moins d'entente contraire, le salarié en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention.

ARTICLE 23 - SALARIÉS DIMINUÉS PHYSIQUEMENT

- 23.01** Un salarié qui, pour des raisons médicales ou autres, devient incapable d'accomplir en tout ou en partie les tâches de son poste pourra être congédié ou licencié s'il est établi que son incapacité est permanente. La procédure de grief et d'arbitrage s'appliquera en cas de différend sur la qualification de l'incapacité du salarié.



Handwritten signature and initials, including the number 31 and a circled 'n'.

23.02 Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de faciliter les décisions concernant ces cas.

ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

24.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

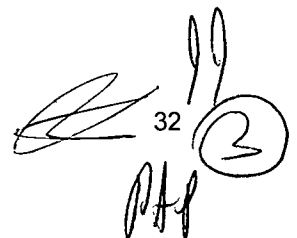
24.02 Un comité de santé et sécurité, formé d'un (1) salarié nommé par le Syndicat et d'un (1) représentant de l'Employeur, se réunit aussi souvent que nécessaire afin de discuter des questions relatives à la santé et à la sécurité des salariés et procéder, s'il y a lieu, à une inspection de sécurité. Le fonctionnement du comité se fera conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et aux divers règlements qui s'y rattachent, dont le Règlement concernant les établissements industriels et commerciaux (1978), art. 14.3. Le comité sera chargé d'étudier toute nouvelle législation du Québec en matière de santé et sécurité du travail et verra à son application.

24.03 L'Employeur met à la disposition des salariés un montant annuel forfaitaire de 730.38\$ pour leur équipement de sécurité versé en deux parties égales : 1^{er} versement le 1^{er} mai (365.19\$) et 2^e versement le 1^{er} octobre (365.19\$). L'équipement de sécurité nécessaire à la santé et à la sécurité est annexé à la fin de la présente convention.

Les équipements fournis par l'Employeur sont réservés exclusivement pour le travail. L'employé qui n'aurait pas mis ses vêtements de sécurité obligatoires se verra refuser l'entrée à son lieu de travail et ne sera pas rémunéré pour l'heure perdue.

24.04 L'Employeur défraiera la différence du coût entre les verres de sécurité et les verres ajustés lorsque requis.

24.05 L'Employeur s'assurera que tout nouvel employé aura reçu le traitement de vaccination offert par le Centre de santé de Uauitshitun et ce, avant d'entrer dans ses fonctions. L'Employeur s'assurera aussi de renouveler ces vaccins pour tous les employés conformément à la recommandation d'un professionnel de la santé. L'Employeur s'assurera de la mise à jour du carnet de vaccination de tous les employés de Innu Construction.

 32 (2)

ARTICLE 25 - DEVOIR DE JURÉ ET/OU TÉMOIN

25.01 Un salarié qui est appelé pour servir comme juré et/ou témoin dans son district de résidence et qui doit perdre du temps de travail à cause de cette absence sera payé pour le temps réellement perdu, soit au maximum une journée à son salaire quotidien de base à temps simple pour chaque jour perdu, moins les montants reçus à titre d'avance de témoin, taxés par la Cour ou versés pour chaque jour. Les allocations pour les repas, le logement et le transport sont exclues.

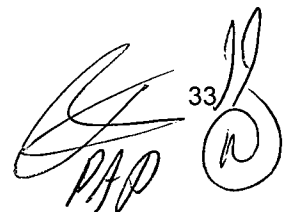
Il devra cependant rencontrer les exigences et limites suivantes :

- a) Un salarié devra remettre à l'Employeur une copie du recto et du verso de son subpoena ou fournir une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré et/ou de témoin versées ou taxées et les jours pendant lesquels il a servi comme juré et/ou témoin.
- b) Le nombre de jours ouvrables pour lesquels l'Employeur sera tenu de compenser le salarié est limité à soixante (60) jours par période de douze (12) mois consécutifs.
- c) La paie de service comme juré ne sera pas accordée pour une journée où le salarié a droit à une paie de vacances ou de congé. Un salarié à qui on a accordé des dates de vacances ne sera pas obligé de changer ses dates en raison d'un appel de juré ou témoin.
- d) Le salarié devra donner un préavis minimum de trois (3) jours au représentant de l'Employeur et lui remettre une copie de sa convocation.
- e) Un salarié appelé comme juré et/ou témoin durant la période prévue pour ses vacances pourra les reporter et les prendre selon les besoins du service.

ARTICLE 26 - MESURES DISCIPLINAIRES

26.01 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures qui suivent :

- a) l'avertissement écrit;
- b) la suspension;
- c) le congédiement.

 33

La présente disposition n'a cependant pas pour effet de priver l'Employeur de son droit de servir un avertissement ou avis de correction verbal ou écrit à un salarié et de verser une note de cet avertissement ou avis de correction au dossier du salarié concerné.

26.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

26.03 Les mesures disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.


26.04 Aucune pression ou menace ne sera exercée dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.

26.05 Le salarié dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit en reçoit une copie de la part de l'Employeur au plus tard dix (10) jours ouvrables après la date de l'infraction ou de la connaissance que celui-ci a de l'infraction. Une copie de l'avertissement écrit sera également envoyée au Syndicat.

26.06 Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit donner un avis de sanction au plus tard dix (10) jours ouvrables après la date de l'infraction ou de la connaissance que celui-ci a de l'infraction et convoquer le salarié selon les modalités suivantes :

- le salarié reçoit un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures avant la date de sa convocation. Au même moment, l'Employeur avise par écrit le président du Syndicat ou son représentant que le salarié a été convoqué;
- à moins d'une entente différente entre l'Employeur et le Syndicat, cette rencontre devra avoir lieu dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de l'infraction ou de la connaissance des faits par l'Employeur;
- le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.

26.07 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un salarié lors de l'arbitrage.



Handwritten signature and initials, possibly 'OAR', with a circled number '2' next to it.

- 26.08** Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne sera invoqué contre lui et sera retiré de son dossier après neuf (9) mois, sauf s'il y a eu une autre infraction de quelque nature que ce soit, auquel cas les avis disciplinaires pourront demeurer au dossier du salarié et être invoqués contre lui tant qu'une période de neuf (9) mois consécutifs suivants le dernier avis disciplinaire ne se sera pas écoulée. S'il s'agit d'une suspension, telle sanction restera au dossier pour une période de douze (12) mois.
- 26.09** Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour juste cause ou négligence grave si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.
- 26.10** Toute plainte portée contre un salarié par des citoyens ne peut être versée à son dossier, à moins qu'elle ne soit écrite et signée. Dans tous les cas, le salarié et le Syndicat en reçoivent une copie.
- Nonobstant le paragraphe précédent, la présente disposition ne peut être interprétée comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'enquêter sur une plainte ou dénonciation d'un citoyen ou d'un tiers et, au besoin, de convoquer le salarié pour recevoir sa version et/ou ses explications sur les faits reprochés.
- 26.11** Une suspension n'interrompt pas la durée du service et l'ancienneté d'un salarié.
- 26.12** Tout salarié au service de l'Employeur a le droit de consulter son dossier durant les heures d'ouverture des services administratifs. Ce dossier comprend la formule de demande d'emploi, la formule d'engagement, toute autorisation de déductions, les avis de corrections, avertissements et rapports disciplinaires, ainsi que tout autre document pertinent.

ARTICLE 27 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 27.01** Le délégué ainsi que le président du comité de grief forment le comité de grief.
- 27.02** Tout différend au sujet de l'interprétation et de l'application de l'une des clauses de cette convention est sujet à la procédure de grief.

35
PAP @

27.03 Le président du comité de grief ainsi que le délégué concerné par un grief, après en avoir obtenu l'autorisation du représentant de l'Employeur, qui ne pourra la refuser sans raison valable, seront reçus sur rendez-vous par les officiers de l'Employeur et pourront rencontrer tout salarié pendant les heures de travail, pour affaires syndicales relatives à la convention collective et à son application.

27.04 Lorsque survient un grief entre un salarié et l'Employeur, le salarié en discute avec son supérieur immédiat. Si le désaccord persiste, la procédure prévue aux articles 27.06 et 27.07 s'applique.

27.05 Le fait que le salarié ne discute pas du grief avec son supérieur immédiat n'invalide pas la procédure de grief.

27.06 Première étape

Le salarié devra, par l'intermédiaire du comité de grief du Syndicat, soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue.

Deuxième étape

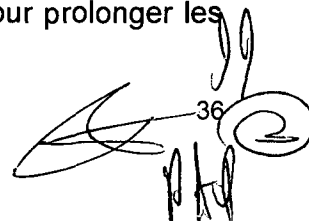
a) Si, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci devra, s'il veut continuer sa réclamation, référer son cas à un représentant de l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

b) Le représentant de l'Employeur rencontrera le comité de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent et rendra sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la rencontre.

27.07 Pour la rencontre prévue à l'article 27.06 (b), le représentant de l'Employeur pourra être accompagné par d'autres officiers supérieurs de l'Employeur et/ou un aviseur légal, tandis que le comité de grief pourra être accompagné par un représentant du Syndicat et/ou un aviseur légal.

Si le différend n'est pas réglé au terme de l'étape décrite à l'article 27.06 (b), il sera loisible à chacune des parties de le soumettre à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivants, conformément aux modalités prévues à l'article 28.

27.08 Les parties pourront, d'un commun accord, s'entendre pour prolonger les délais.

36


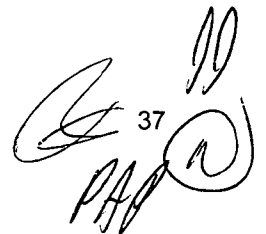
- 27.09** Nonobstant ce qui précède, les griefs portant sur des cas de suspension ou de congédiement pourront être acheminés directement à l'arbitrage.
- 27.10** Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour cause juste ou négligence grave qui nécessite une sanction immédiate.

ARTICLE 28 - ARBITRAGE

- 28.01** La partie requérant l'arbitrage devra, dans le délai prévu à l'article 27.07, aviser l'autre partie par écrit de son intention de ce faire. À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties adressera au Ministère du Travail un avis lui demandant de nommer un arbitre en conformité avec le Code du travail.
- 28.02** Le cas de suspension ou de congédiement est un grief arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le congédiement ou pour ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et privilèges, à la fonction qu'il occupait, ainsi que pour décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 28.03** L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter de nouvelles dispositions à la présente convention, ni pour changer en totalité ou en partie l'une quelconque de ses dispositions. Il aura cependant le pouvoir de maintenir, de modifier ou de rescinder une décision de l'Employeur. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties à la présente convention.
- 28.04** Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés également entre les parties.

11

37



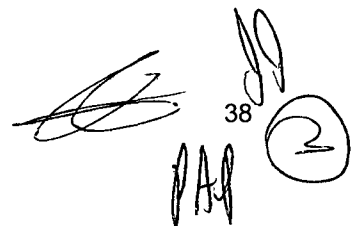
ARTICLE 29 - POURSUITE CONTRE LES SALARIÉS

29.01 Si un salarié est poursuivi devant les Tribunaux à la suite d'un acte exécuté dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à le défendre en lui procurant les services légaux nécessaires s'il est constaté que le salarié n'a pas abusé de ses pouvoirs ou de ses droits ou n'a pas commis de négligence grave.

Si le salarié est ultérieurement déclaré coupable ou condamné en raison d'une conduite qualifiable de négligence grave, le salarié devra rembourser à l'Employeur tous les frais assumés pour sa défense, de même que le montant de toute condamnation que l'Employeur pourrait être appelé à payer pour lui en raison d'une condamnation solidaire. Tout différend au sujet de l'application du présent paragraphe peut être soumis directement à la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 30 - VALIDITÉ

30.01 Si l'une ou l'autre des dispositions de la convention est nulle et sans effet en vertu des dispositions du Code du Travail de la province de Québec ou de quelque autre loi, les autres dispositions de la convention ne seront d'aucune façon affectées par telle nullité.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. The number '38' is written between the middle and right signatures. To the right of the number '38' is a circled number '2'.

ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION

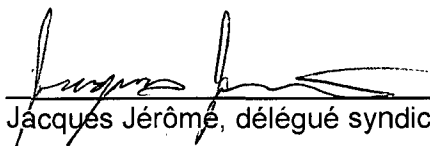
31.01 La présente convention collective est conclue pour une période de sept (7) ans, soit du 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2021, et entre en vigueur lors de la signature.

La rétroactivité est versée seulement sur les salaires de tous les salariés, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention.

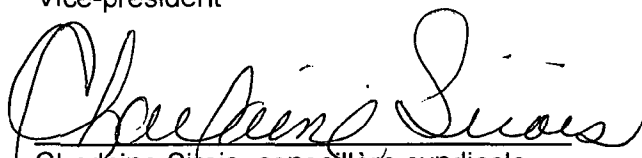
31.02 Les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, les représentants de chacune des parties dûment autorisés ont signé à Sept-Îles, ce 4 ième jour de février 2016.

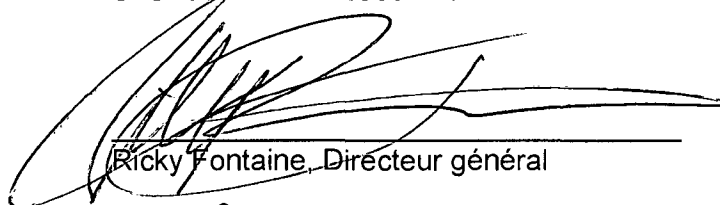
**SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE - SL 2589**

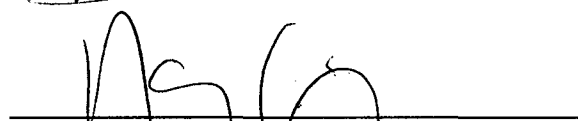

Jacques Jérôme, délégué syndical


Pierre-Alexandre Philibert-Gaumont,
Vice-président


Charlaïne Sirois, conseillère syndicale
SCFP

**INNU CONSTRUCTION INC.
3232077 CANADA INC.**


Ricky Fontaine, Directeur général


Nancy Jourdain, Directrice des services
juridiques et des ressources humaines

ANNEXE A
GRILLE SALARIALE

Échelon	Augmentations salariales							
	Départ	1er sept. 2014	1er sept. 2015	1er sept. 2016	1er sept. 2017	1er sept. 2018	1er sept. 2019	1er sept. 2020
		1,0%	1,0%	1,0%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
1	15,64 \$	15,80 \$	15,95 \$	16,11 \$	16,36 \$	16,60 \$	16,85 \$	17,10 \$
2	17,50 \$	18,18 \$	18,36 \$	18,55 \$	18,82 \$	19,11 \$	19,39 \$	19,68 \$
3	19,65 \$	19,85 \$	20,04 \$	20,25 \$	20,55 \$	20,86 \$	21,17 \$	21,49 \$
4	22,08 \$	22,30 \$	22,52 \$	22,75 \$	23,09 \$	23,44 \$	23,79 \$	24,15 \$
5	24,82 \$	25,07 \$	25,32 \$	25,57 \$	25,96 \$	26,34 \$	26,74 \$	27,14 \$

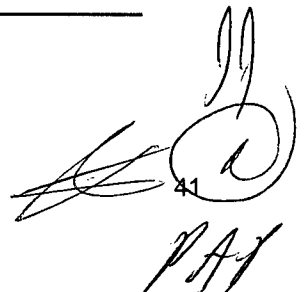
ANNEXE B
LISTE DES SALARIÉS

Salariés réguliers

Nom du salarié	Date d'ancienneté
	2 avril 2000
	8 janvier 2004
	31 mai 2004
	22 novembre 2004
	12 janvier 2004
	28 mai 2007
	18 septembre 2006

Liste de rappel
Salariés remplaçants et/ou surnuméraires

Nom du salarié	Date d'embauche	Nombre d'heures travaillées au 1 juillet 2015
	29 mai 2011	2 155,25
	27 octobre 2013	2 382,75
	30 mars 2014	4 318,50
	13 avril 2014	980,00
	11 mai 2014	2 159,00
	26 janvier 2015	875,75
	24 août 2015	---
	5 octobre 2015	---
	13 octobre 2015	---


PAJ

ANNEXE C
RÉGIME DE RETRAITE

À la signature de la présente convention collective, les salariés pourront adhérer au régime de retraite à cotisations déterminées du **Régime des Bénéfices Autochtones (RBA)**. Le taux de cotisation sera porté à 7% pour la part de l'employé et ainsi que pour la part de l'Employeur à compter du 1^{er} septembre 2015.

Tous les salariés réguliers, lorsqu'ils répondent aux critères d'admissibilité du régime de retraite, ont l'obligation d'adhérer au dit régime.

Lors du départ d'un employé avec moins de deux ans de participation, l'Employeur sera crédité pour la part Employeur. De plus, l'Employeur a choisi un régime de retraite intégré à la RRQ afin d'offrir des avantages sociaux équitables à tous ses employés.

 42
P.A.S.

ANNEXE D

28 DEC '16 PM 1:45

ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

NÉCESSAIRE À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 12 gants cuir/coton
- 12 gants cuir/coton doublés flanelles (hiver)
- 1 botte hiver Baffin CSA-100
- 1 botte de travail
- 2 coverall orange sans bandes
- 1 habit de pluie orange sans bandes
- 1 salopette hiver orange avec bandes
- 1 parka hiver orange avec bandes
- 1 polar orange sans bandes
- 12 lunettes de sécurité claires
- 1 broderie du logo

TRAVAILLEZ EN SÉCURITÉ

43
PAP

A handwritten signature in black ink is located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be 'PAP'. To the left of the signature, the number '43' is written in a small font.