

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

IMTT-QUÉBEC INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4746

En vigueur du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 4 – DROITS GÉNÉRAUX.....	2
ARTICLE 5 – DÉFINITIONS DES TERMES.....	3
ARTICLE 6 – AFFICHAGE ET INFORMATION.....	5
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE	7
ARTICLE 8 – AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES.....	8
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ.....	10
ARTICLE 10 – MOUVEMENTS DE LA MAIN-D’OEUVRE.....	11
ARTICLE 11 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	14
ARTICLE 12 – DURÉE DU TRAVAIL	15
ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	17
ARTICLE 14 – SALAIRES ET PRIMES.....	18
ARTICLE 15 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	20
ARTICLE 16 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ	22
ARTICLE 17 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	23
ARTICLE 18 – CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES	24
ARTICLE 19 CONGÉ SANS SALAIRE	24
ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE	25
ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX	26
ARTICLE 22 – ASSURANCE COLLECTIVE.....	26
ARTICLE 23 – RÉGIME DE RETRAITE.....	27
ARTICLE 24 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	27
ARTICLE 25 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	29
ARTICLE 26 – PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL.....	30
ARTICLE 27 – SANCTIONS DISCIPLINAIRES.....	31
ARTICLE 28 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	32
ARTICLE 29 – ARBITRAGE.....	33
ARTICLE 30 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	35
ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	35
ANNEXES	37
LETTRES D'ENTENTE.....	42

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

1.01

Cette convention collective a pour objectifs :

- a) de promouvoir des rapports harmonieux et d'établir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les employés.
- b) de favoriser les conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des employés.
- c) d'établir par écrit les conditions de travail des employés.
- d) de mettre en place les plus hautes normes de sécurité, d'efficacité, de satisfaction à la clientèle pour l'entreposage et la manutention des produits.
- e) de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les employés régis par la présente convention.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 4746 comme seul agent négociateur exclusif et le seul représentant des employés compris dans l'unité de négociation décrite à l'annexe «A» à la suite des accréditations syndicales délivrées le 9 novembre 2005 et le 2 août 2006 par le Conseil canadien des relations industrielles.

2.02

Les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne remplissent aucun travail normalement régi par la présente convention collective, sauf dans les cas d'urgence, de force majeure ou pour fins de formation.

2.03

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective entre un employé ou un groupe d'employés et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'accord écrit du Syndicat.

2.04

L'Employeur ne peut confier en sous-traitance le travail normalement exécuté par les employés membres de l'unité de négociation si cela a pour effet d'entraîner la mise à pied d'un employé, de retarder le rappel au travail d'un employé mis à pied, de réduire les heures régulières de travail ou d'empêcher la création d'un poste à temps plein.

Malgré les termes du présent article, le travail de surveillance à quai qui implique le déploiement d'estacade et les travaux de soudure ne sont pas considérés comme des travaux normalement et habituellement exécutés par les employés membres de l'unité de négociation.

Cela dit, les travaux de nettoyage de réservoir sont offerts en priorité aux employés d'IMTT et ce n'est que si le nombre d'employés d'IMTT est insuffisant que l'Employeur peut faire appel au service d'employés de sous-traitants.

Les parties précisent également que les travaux de soudure qui peuvent être sous-traités sont ceux qui nécessitent une certification de la Régie du bâtiment ou d'un organisme de réglementation, ou ceux qui mettent en danger la vie des employés.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

3.01

La gestion de l'entreprise et la direction de la main-d'oeuvre, incluant le droit de maintenir la discipline, d'apprécier les qualifications des employés, d'embaucher, mettre à pied et rappeler au travail, sont des prérogatives qui appartiennent exclusivement à l'Employeur.

L'énumération ci-dessus des droits de gérance ne doit pas être considérée comme excluant les autres droits généralement reconnus à l'Employeur.

L'exercice des droits et des prérogatives qui précèdent ne doit pas venir en conflit avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 – DROITS GÉNÉRAUX

4.01

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à viser un objectif de climat de travail sain et exempt de toutes formes de harcèlement, tel que l'édicte la *Charte des droits et libertés de la personne*.

4.02

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les employés n'exercent de menaces ou contraintes contre qui que ce soit à cause de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou des lois existantes.

4.03

La nullité d'une clause de la convention occasionnée par une loi ou un règlement d'ordre public ne met pas en cause la validité des autres clauses de la convention. Cette clause est automatiquement modifiée afin d'être conforme à la loi ou au règlement.

4.04

La langue française prévaut dans l'interprétation de la convention.

4.05

Dans la présente convention collective, le masculin désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisé dans le but d'alléger le texte.

4.06

À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice versa.

4.07 – Droits acquis

Les droits acquis dont bénéficient les employés :

- salle à manger possédant 4 fours grille-pain, 2 frigidaires, micro-ondes, tables, chaises;
- salle pour se doucher et toilettes près des lieux du travail;
- l'Employeur rembourse à ceux qui détiennent les cartes de compétences les coûts inhérents au renouvellement de leur carte de compétence. De plus, l'Employeur s'engage à payer la différence entre le coût du permis de base et le coût additionnel pour une classe ajoutée à la demande de l'Employeur;
- cases selon pratique actuelle.

Dans l'éventualité où le Syndicat prétend qu'il existe un ou des droits acquis non énumérés au présent article, il assumera le fardeau de le prouver.

4.08 – Bureau pour le syndicat

L'Employeur fournit un bureau au Syndicat. De plus, l'Employeur accepte de fournir au Syndicat un classeur barré, un ordinateur et un téléphone. Le Syndicat pourra avoir accès à la salle de conférence lorsque nécessaire en autant qu'elle soit disponible et que le Syndicat ait obtenu l'autorisation préalable de l'Employeur.

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS DES TERMES

5.01

ANCIENNETÉ désigne le rang qu'occupe un employé inscrit sur une liste tenue à cette fin et déterminée par le temps passé au service de l'Employeur depuis la date de son embauchage, une fois la période de probation complétée. L'ancienneté se calcule en jours, semaines, mois et années.

ANNÉES DE SERVICE désigne les années, les mois et les jours pendant lesquels un employé travaille pour l'Employeur.

CONJOINT désigne les personnes

- a) qui sont mariées et qui cohabitent;
- b) 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 (1)an.

DÉPARTEMENT désigne les secteurs d'activités de l'établissement de l'Employeur dans lesquels des employés travaillent. Pour les fins de cette convention, il y a cinq (5) départements distincts, soit : Opération, Maintenance, Trafic, Administration et Santé et Sécurité.

EMPLOYÉ désigne les employés compris dans l'unité d'accréditation décrite dans le certificat d'accréditation mentionné à la clause 2.01.

EMPLOYÉ TEMPS PARTIEL désigne un employé qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail. Un employé à temps partiel a droit aux bénéfices de la présente convention collective au prorata des heures travaillées, sauf pour l'assurance collective et le régime de retraite où l'employé doit travailler le nombre d'heures prévu à ces régimes pour être admissible.

EMPLOYEUR: IMTT-Québec inc.
Quai 50, Port de Québec
Case postale 53010
Québec G1J 5K3

ÉTUDIANT désigne un employé qui est inscrit et participe à un programme d'études reconnu par le ministère de l'Éducation et dont la période de travail pour l'Employeur se situe entre le 15 avril et la fête du Travail.

GRIEF désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

MISE À PIED désigne l'action de l'Employeur de suspendre de façon temporaire ou indéterminée le travail d'un employé pour des motifs d'organisation interne, d'ordre économique ou d'ordre technique.

PÉRIODE DE FORMATION désigne le temps d'entraînement, d'apprentissage ou de recyclage, durant lequel un employé acquiert des connaissances sur l'ensemble des procédés et des méthodes qui lui permettent d'assumer ses responsabilités actuelles, nouvelles ou futures.

SALARIÉ RÉGULIER désigne un employé qui a complété sa période de probation.

SALARIÉ EN PÉRIODE DE PROBATION désigne un employé qui est en période de probation pour une période de 2500 heures travaillées pour les employés du département des opérations et 2080 heures travaillées pour les employés des autres départements.

STAGIAIRE désigne une personne accomplissant une période d'apprentissage, rémunérée ou non, dans le cadre d'un programme établi par un établissement d'enseignement. Lorsqu'un stage est rémunéré, le salaire versé est le salaire de base du poste occupé. L'Employeur ne peut utiliser des stagiaires dans le but d'empêcher la création de postes réguliers.

SYNDICAT: Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 4746.

ARTICLE 6 – AFFICHAGE ET INFORMATION

6.01

Le Syndicat peut afficher sur les tableaux d'affichage installés aux endroits convenus avec l'Employeur, tout document de nature syndicale. Les avis ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre l'Employeur, ses représentants et ses mandataires.

6.02

- a) Les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat sont adressées au Président du Syndicat ou son remplaçant, ainsi qu'au Directeur du terminal.

- b) Comité des relations de travail

Le comité des relations de travail est composé d'un maximum de trois (3) membres du Syndicat et d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur. Un conseiller externe du Syndicat et de l'Employeur peuvent assister et participer aux rencontres du Comité.

Le Comité des relations de travail se réunit au besoin ou en tout temps convenu entre les parties, à la demande de l'une ou l'autre d'entre elles. Il est entendu que ces rencontres ont lieu, dans la mesure du possible, entre 9 h et 15 h, et qu'elles sont sans perte de salaire régulier pour les heures pendant lesquelles l'employé était cédulé pour travailler. Pour l'employé qui n'était pas cédulé pour travailler, il est convenu que le temps consacré à ces réunions est rémunéré au taux horaire régulier pour les heures ainsi passées en réunion.

Les parties doivent se communiquer, en autant que possible, sept (7) jours de calendrier à l'avance, les sujets qu'elles désirent inscrire à l'ordre du jour.

Le but de ces rencontres est la discussion sur les sujets d'intérêts suivants

- Les griefs en suspens;
- L'application de la convention collective;
- Tout autre sujet d'intérêt demandé par l'une ou l'autre des parties.

L'Employeur accepte de libérer trois (3) membres du Syndicat, avec salaire, pour une période d'une heure et demie précédant toute réunion du Comité des relations de travail.

Cette libération peut être prise avant la journée de la réunion.

6.03

- a) L'Employeur avise par écrit tout nouvel employé de sa fonction et de son statut, copie dudit avis est transmis au Syndicat dans les meilleurs délais. Il en est de même lors d'un changement de fonction ou de statut de l'employé.
- b) L'Employeur présente tout nouvel employé à un représentant du Syndicat. L'Employeur libère, sans perte de rémunération, pour une durée maximale d'une heure, un représentant syndical afin qu'il puisse rencontrer tout nouvel employé, et ce, au cours des deux (2) jours qui suivent la date d'embauche du nouvel employé.

6.04

Tout employé convient d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone, à défaut de quoi, l'Employeur ne peut être tenu responsable pour toute réclamation découlant du fait que l'Employeur a été incapable de contacter l'employé.

6.05

L'Employeur fournit au Syndicat deux (2) fois par année, soit le 15 janvier et le 15 juillet, la liste des employés comprenant leur nom, prénom, statut, numéro d'employé, date d'embauche, date d'ancienneté, classification, adresse, numéro de téléphone, et date de naissance, le tout tel que porté à sa connaissance. La liste d'ancienneté est affichée pendant quinze (15) jours.

Si la liste d'ancienneté contient des erreurs ou des omissions, tout employé peut demander à l'Employeur de corriger les erreurs qui s'y trouvent. Le défaut par l'Employeur d'apporter la correction demandée peut entraîner le dépôt d'un grief selon la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

Lorsque plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, leur rang d'ancienneté est déterminé par tirage au sort en présence des employés concernés et d'un représentant du Syndicat.

6.06

Tout nouveau règlement adopté par l'Employeur à l'intention des employés doit être affiché. L'Employeur remettra une copie de tel règlement au Syndicat cinq (5) jours avant l'affichage. Sauf en matière de santé et sécurité, un nouveau règlement ne peut recevoir application à moins d'avoir été affiché et transmis conformément au présent article.

6.07

Sur demande, un employé peut toujours consulter son dossier personnel après avoir pris rendez-vous. Il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical. Il consulte sur place et en présence de l'Employeur. Il peut, sur demande, obtenir sans frais une copie de son dossier.

6.08

Sur demande de l'employé au moment de son départ, l'Employeur lui remet un certificat de travail attestant de la nature et de la durée de son emploi.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE

7.01

Tout employé actuel ou futur de l'Employeur doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat et du Club social des employés d'IMTT-Québec conformément aux statuts du Syndicat.

7.02

L'Employeur déduit de chaque paie due à un employé, une somme représentant la cotisation du Syndicat et s'engage à remettre les sommes ainsi déduites au secrétaire-trésorier du Syndicat à chaque premier (1er) jeudi de chaque mois. Ces remises doivent être accompagnées d'un rapport correspondant à chaque période de paie comportant le nom de l'employé, le nombre d'heures travaillées, le poste de l'employé et son statut, les gains bruts et le montant de la cotisation versée par celui-ci.

7.03

L'Employeur indique sur les feuillets d'état de revenus d'emploi T-4 et Relevé 1 de ses employés, le montant total des retenues syndicales à l'occasion de la remise desdits feuillets aux employés, laquelle remise est effectuée au plus tard le 15 février.

7.04

Pour les fins d'application de l'article 7.02, l'Employeur fait signer à l'employé concerné le formulaire d'autorisation de retenue de la cotisation syndicale et de divulgation d'informations confidentielles requises par le Syndicat en vertu de la convention collective et en transmet une copie au secrétaire-trésorier du Syndicat.

7.05

Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du montant de la cotisation syndicale à percevoir et de toute modification à celle-ci après un avis préalable de quatre (4) semaines.

7.06

Le Syndicat s'engage à tenir indemne l'Employeur de tout recours et de toute réclamation qui pourraient être exercés par un employé ou un groupe d'employés résultant de l'application de l'article 7.

ARTICLE 8 – AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

8.01

L'Employeur reconnaît qu'il est de la fonction du Syndicat de représenter les intérêts de ses membres dans leurs relations avec celui-ci.

L'Employeur reçoit à ses bureaux, sur demande et dans les meilleurs délais, les représentants syndicaux pour discuter et tenter de régler tout problème qui peut survenir entre les parties. Les représentants syndicaux et, s'il y a lieu, les employés autorisés par l'Employeur qui les accompagnent, ne subissent pas de réduction de rémunération pour toute la durée de la réunion alors qu'ils auraient normalement dû être au travail.

Si cette rencontre se déroule, débute ou se poursuit en dehors des heures normales de travail du représentant syndical ou de l'employé, celui-ci est rémunéré pour toute la durée de la rencontre.

8.02

Les fonctions du représentant syndical sont les suivantes:

- a) assister ou représenter un employé lors de l'audition d'un grief ou devant le Tribunal administratif du travail (pour des cas de lésions professionnelles);
- b) assister ou représenter un employé lors de toute rencontre avec l'Employeur ou son représentant;
- c) représenter les employés aux réunions du Comité des relations de travail ainsi qu'aux réunions du Comité de santé et de sécurité.

8.03

L'Employeur reconnaît le conseiller syndical mandaté par le Syndicat.

Les représentants du Syndicat accompagnés, s'ils le désirent, du conseiller syndical, peuvent, après en avoir été autorisés par leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, pour le temps requis, sans perte de salaire et autres avantages, à l'occasion des activités suivantes avec les représentants de l'Employeur :

- a) Pour toute rencontre paritaire ou en présence de tiers eu égard au renouvellement de la convention collective:
 - trois (3) représentants syndicaux;
- b) Lors de séances d'arbitrage de grief ou audition devant la Commission des lésions professionnelles:
 - un (1) représentant syndical;

- c) Lors de réunions du Comité des relations de travail ou du Comité de santé et de sécurité:
 - deux (2) représentants syndicaux.

8.04

Un (1) représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter sans perte de salaire pour participer à des congrès ou des colloques organisés par diverses instances syndicales, à des journées d'études ou de formation, pour un maximum de dix (10) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble des représentants. Pour chaque absence, le représentant doit donner à son supérieur immédiat un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables. Les journées non utilisées peuvent être reportées à l'année suivante sans que le maximum au cours d'une même année n'excède quinze (15) jours ouvrables. Malgré ce qui précède, le Directeur du terminal peut autoriser l'absence simultanée d'un employé par département pour les motifs précités.

Deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent s'absenter sans perte de salaire pour la préparation du renouvellement de la convention collective, pour un maximum de dix (10) jours ouvrables.

Pour toute autre absence demandée par le Syndicat, l'Employeur peut les autoriser en autant que les opérations le permettent. De telles absences sont aux frais du Syndicat qui rembourse à l'Employeur le salaire ainsi que les bénéfices versés à l'employé dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un état de compte détaillé.

8.05

- a) Sur demande écrite du Syndicat, accompagnée des pièces justificatives, l'Employeur libère sans solde un (1) employé à la fois pour accomplir une fonction syndicale pour une période minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois. Cette demande doit être acheminée à l'Employeur trente (30) jours à l'avance;
- b) Au cours de l'absence prévue au paragraphe précédent, l'employé conserve et accumule son ancienneté, mais il ne reçoit ni n'acquiert aucun salaire et autres bénéfices prévus à la convention collective. Il peut toutefois contribuer au régime de retraite jusqu'à concurrence de 13% du salaire régulier qu'il toucherait s'il était au travail, étant entendu que l'Employeur ne fournit aucune contribution pendant la durée de l'absence.
- c) L'employé qui désire reprendre son emploi, doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.

À son retour, l'employé réintègre sa fonction, ou une autre fonction si sa fonction initiale n'est plus disponible, aux conditions de la convention collective en vigueur.

8.06

Un représentant du syndicat peut s'absenter du travail avec solde une journée par mois pour vaquer aux affaires courantes du syndicat. Le moment de l'absence doit faire l'objet d'une entente avec le supérieur immédiat du représentant.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

9.01

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un employé doit avoir complété sa période de probation définie à l'article 5.01. Lorsque sa période de probation est terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et il acquiert son droit d'ancienneté rétroactivement à la date de son premier embauchage.

L'employé en période de probation n'a aucun droit d'ancienneté et ne peut loger de grief selon la procédure de grief et d'arbitrage, sauf dans les cas suivants:

- a) le paiement du salaire, des primes, des vacances, des jours fériés et des congés prévus à la convention collective;
- b) le refus de l'Employeur de le reconnaître employé régulier au terme de la période de probation selon la clause 5.01 (employé en période de probation).

9.02

L'ancienneté d'un employé régulier s'accumule tant que son emploi n'est pas terminé par l'une ou l'autre des raisons prévues à l'article 9.03.

9.03

Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1) il démissionne;
- 2) il est congédié pour une cause juste et suffisante et ce congédiement n'est pas annulé;
- 3) il est mis à pied pour une période équivalente à son ancienneté, maximum vingt-quatre (24) mois;
- 4) il est en défaut pour plus de trois (3) jours consécutifs sans motif justifié de se présenter au travail;
- 5) il ne se représente pas au travail, à la suite d'une mise à pied, dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'envoi d'une lettre de rappel par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. Copie est aussi envoyée au Syndicat dans le même délai;
- 6) il prend sa retraite.

9.04

Lorsqu'un employé revient après une période d'absence prévue par la convention ou autorisée par l'Employeur, il est réintégré à la classification qu'il occupait au moment de son départ.

Si au retour d'une absence pour cause de maladie, d'accident, de maladie professionnelle, d'accident du travail ou de congé sans salaire, un employé éprouve des difficultés à accomplir normalement sa tâche, l'Employeur lui accorde une période de temps raisonnable d'un maximum de quinze (15) jours de travail afin qu'il soit en mesure d'accomplir normalement le travail relié à sa classification.

Si, au terme de cette période, l'employé ne peut accomplir normalement sa tâche ou si celle-ci a été abolie, l'employé exerce son droit d'ancienneté pour supplanter un employé possédant moins d'ancienneté que lui dans son département, ou dans un autre département, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail après une période raisonnable de familiarisation et qu'il rencontre les qualifications et exigences de la tâche.

9.05

Tout employé affecté de façon permanente à une fonction hors unité de négociation conserve et accumule son ancienneté s'il y revient à l'intérieur d'une période de six (6) mois à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

ARTICLE 10 – MOUVEMENTS DE LA MAIN-D'OEUVRE

10.01

Dans tous les mouvements de main-d'oeuvre, l'ancienneté acquise à l'intérieur du département visé a priorité sur l'ancienneté générale. Ainsi, le poste est accordé à l'employé du département ayant le plus d'ancienneté départementale qui rencontre les exigences du poste. Si le poste demeure vacant après cet exercice, il est octroyé à l'employé d'un autre département qui a le plus d'ancienneté générale en autant qu'il rencontre les qualifications et exigences du poste.

10.02

Dans tous les cas touchant les mouvements de main-d'oeuvre, la charge de la preuve incombe à l'Employeur en cas de contestation.

10.03

Aux fins de la convention, un employé qualifié est un employé capable d'accomplir normalement le travail concerné et/ou qui a complété une période de formation raisonnable entendue entre les parties.

10.04

Tout poste de travail vacant ou nouvellement créé doit être affiché par l'Employeur à l'endroit convenu entre les parties pendant dix (10) jours. Une copie de cet avis doit être immédiatement remise au Syndicat.

Il doit indiquer:

- a) la date d'affichage;
- b) la durée de la période d'affichage
- c) le titre de la classification ou poste et son département;
- d) une description sommaire de la nature du travail;
- e) l'horaire de travail;
- f) le taux de salaire;
- g) les exigences requises;
- h) la date d'entrée en fonction.

Tout employé qui désire obtenir le poste doit postuler par écrit à l'Employeur, sur un formulaire en trois (3) copies, dont une copie est remise au Syndicat et l'autre reste en possession du postulant.

10.05

Tout employé absent pendant une période d'affichage est réputé avoir postulé. Au besoin, l'Employeur peut joindre un employé absent par communication téléphonique afin de vérifier son intérêt à obtenir le poste, et ce, en présence d'un représentant syndical.

10.06

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période d'affichage, le poste est accordé en premier à l'employé qualifié du département qui a postulé et qui a le plus d'ancienneté, et, en second lieu, à l'employé d'un autre département qui est qualifié et qui a le plus d'ancienneté.

L'Employeur affiche le nom de l'employé qui a obtenu le poste et remet une copie de l'avis au Syndicat.

Si aucun employé ne postule pour le poste, ou si aucun des postulants n'est qualifié, l'Employeur peut recruter à l'externe.

10.07

En tout temps, au cours des trente (30) jours de travail suivant sa nomination (la période d'essai), l'employé peut renoncer à son nouveau poste et réintégrer son ancien poste, sans préjudice à ses droits.

Dans le cas où l'Employeur juge l'employé inapte à accomplir normalement le travail de son nouveau poste au cours de la période d'essai, il peut le retourner à son ancien poste en tout temps, sans préjudice aux droits de l'employé.

Si un employé réintègre son ancien poste pendant sa période d'essai, l'Employeur doit réintégrer dans leur ancien poste tous les autres employés touchés par le mouvement de main-d'oeuvre. Dans ce cas, le poste vacant est de nouveau à pourvoir. Il sera accordé à celui qui suit l'ordre préétabli, parmi les employés ayant postulé lors de l'affichage, selon l'ancienneté. Dans l'éventualité où aucun candidat ne peut occuper le nouveau poste, l'Employeur peut recruter à l'externe.

Malgré ce qui précède, il est convenu que la période d'essai d'un chef d'équipe est de douze (12) mois.

10.08

Tout poste temporairement vacant pour une période d'une (1) semaine et plus, sauf si cela est dû aux vacances, est proposé par ordre d'ancienneté par département aux employés réguliers. Après une période raisonnable de familiarisation, l'employé qui accepte d'occuper ce poste doit être en mesure d'accomplir les tâches qui y sont reliées. Il est convenu qu'un chef d'équipe absent pour quelque raison que ce soit doit être remplacé.

10.09

Dans tous les cas de mise à pied, l'employé du département concerné ayant le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied, à condition que les employés qui restent au travail puissent accomplir normalement les tâches du poste et aient les qualifications nécessaires.

10.10

Tout employé régulier doit recevoir un avis écrit de vingt-quatre (24) heures avant sa mise à pied, laquelle ne peut prendre effet que le dernier jour de sa semaine régulière de travail.

L'Employeur doit donner un avis écrit à un employé avant de le mettre à pied pour six (6) mois ou plus. Cet avis est d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

10.11

Lors de rappels au travail, les employés en mise à pied de chacun des départements sont rappelés selon leur ancienneté et les exigences du poste à pourvoir.

L'Employeur signifie à chaque employé rappelé la date de son retour au travail par communication téléphonique en présence d'un représentant syndical.

À défaut de joindre un employé par téléphone, l'Employeur peut l'informer de son rappel au travail par courrier recommandé, envoyé à sa dernière adresse connue, au moins sept (7) jours avant la date prévue de son retour.

Si, à l'intérieur de ce délai, l'employé communique avec l'Employeur pour l'informer de son refus du rappel, cela n'affecte en rien ses droits. Si non, il doit se présenter au travail à la date prévue, à défaut de quoi, la clause 9.03(5) s'applique. Une copie de l'avis de rappel au travail est remise au Syndicat.

10.12

S'il arrivait à un employé dont le travail exige un permis de conduire, de se faire, pour quelque raison, retirer ou modifier son permis de façon à restreindre et/ou empêcher la conduite des véhicules auxquels il est normalement affecté, l'Employeur le réaffectera temporairement à un autre travail. L'employé doit informer l'Employeur de tout retrait ou modification de son ou ses permis.

L'employé reprend ses fonctions normales lorsque les restrictions de son permis tomberont ou lorsqu'un nouveau permis lui est remis.

ARTICLE 11 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11.01

Les parties reconnaissent l'importance de discuter paritairement tout changement technologique qui peut survenir dans l'entreprise et qui est susceptible d'affecter les emplois et/ou les conditions de travail des employés.

11.02

Pour l'application de la convention, l'expression «changement technologique» désigne tout changement qui survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse d'un changement relatif à l'implantation de nouveaux équipements, d'un changement apporté à l'utilisation des équipements ou des procédés de fabrication ou de tout changement relié à l'organisation du travail, et qui est susceptible d'affecter les emplois et/ou les conditions de travail des employés.

11.03

Lorsque l'Employeur envisage un changement technologique, il transmet au Syndicat un avis écrit contenant au moins les renseignements suivants:

- a) une description détaillée du changement technologique;
- b) l'échéancier prévu pour la réalisation;
- c) le nom des employés susceptibles d'être visés par le changement technologique;
- d) l'effet et les répercussions que le changement technologique pourrait avoir sur les conditions de travail des employés.

L'avis doit être envoyé au Syndicat au moins un (1) mois avant la mise en application du changement.

11.04

L'Employeur est tenu de convoquer le Comité des relations de travail afin de discuter de tout projet de changement technologique qu'il envisage de réaliser dans l'entreprise.

La discussion porte sur les points suivants:

- a) la nature du changement technologique projeté;
- b) les objectifs visés;
- c) les répercussions possibles;
- d) les divers choix possibles;
- e) l'échéancier et les façons possibles d'implanter le changement.

Tout au long du processus d'implantation d'un changement technologique, le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties afin de résoudre tout problème engendré par ce changement.

11.05

L'Employeur convient de fournir le plus tôt possible à l'employé visé par un changement technologique tous les renseignements relatifs à ce changement.

Le cas échéant, l'Employeur accorde à un employé visé par un changement technologique une période raisonnable de formation afin qu'il puisse s'y adapter. Si l'employé ne peut s'adapter ou choisit de ne pas le faire, il peut utiliser son droit de supplémentation.

11.06

Les articles pertinents du *Code canadien du travail* s'appliquent à titre supplétif.

ARTICLE 12 – DURÉE DU TRAVAIL

12.01

Les horaires de travail en vigueur sont ceux prévus à l'Annexe «E» de la présente convention collective. Il est convenu que les employés ont droit à dix (10) heures de repos entre chaque quart de travail à moins d'entente entre l'employé et son supérieur.

Il est convenu qu'un minimum de quatre (4) employés sont cédulés sur une équipe pour opérer. Dans l'éventualité où il y a plus de quatre (4) employés cédulés, ceux-ci-peuvent être retirés si la charge de travail est insuffisante.

12.02

Chaque employé doit être présent au bureau des chefs d'équipe dûment vêtu et prêt à travailler à chaque fois que débute son horaire de travail ou qu'il reprend le travail à la suite d'une période de repos ou d'une période de repas.

Chaque employé doit poinçonner au début ainsi qu'à la fin de son quart de travail. L'Employé doit également poinçonner lorsqu'il doit s'absenter du travail durant son quart de travail pour toute raison, notamment celles prévues à la présente convention. Il est strictement interdit d'utiliser la carte de poinçon d'un autre employé ou de poinçonner pour un autre employé.

12.03

Une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, est accordée aux employés par demi-journée dans la mesure où les tâches qu'il est impossible d'interrompre sont complétées. Les pauses ne peuvent être reportées plus tard (par exemple à la fin d'un quart de travail), ni être ajoutées sur la feuille de temps si elles ne sont pas prises.

Les employés requis de travailler plus de dix (10) heures au cours d'une même journée ont droit à une troisième (3^{ème}) pause de quinze (15) minutes à être prise au début de la dixième (10^{ème}) heure de travail.

12.04

L'Employeur accorde une période de repas non rémunérée vers le milieu du quart de travail. Les employés ont droit à une période de trente (30) minutes, sans salaire, pour le repas. Si l'employé ne peut quitter son poste de travail, après une période de travail de cinq (5) heures consécutives, cette période de repas est payée. Dans ce dernier cas, une autorisation préalable par le directeur ou son représentant est nécessaire.

12.05

Tout employé qui, en dehors de ses heures de travail, est rappelé au travail par l'employeur a droit à une compensation minimum de quatre (4) heures si la durée du travail effectué sur le site est d'une (1) heure et moins, et de quatre (4) heures si la durée du travail effectué sur le site est de plus d'une (1) heure, pourvu qu'il accomplisse le travail requis par l'Employeur. Ce minimum ne s'applique pas lorsque les heures de travail précèdent ou suivent les heures de travail de l'employé. Aucune prime additionnelle ne sera versée à l'employé rappelé au travail suivant les modalités prévues ci-dessus.

12.06

Tout employé cédulé pour travailler qui, n'ayant pas été avisé du contraire au moins trois (3) heures avant le début de son quart de travail, reçoit une compensation minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire. Un message laissé dans une boîte vocale, un message envoyé dans un appareil électronique (BlackBerry, iPhone, SMS, MMS, etc.), etc., sont des façons acceptables pour aviser un employé.

12.07

Dans le cas où les travaux sont suspendus en raison d'une situation indépendante de la volonté de l'Employeur, l'employé ne reçoit pas de compensation.

12.08

Toute modification des horaires de travail doit préalablement faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

12.09

Lorsqu'il y a diminution du volume de travail, l'Employeur ne réduit pas la durée du travail de l'ensemble des employés, mais procède plutôt à des mises à pied et il peut modifier les horaires de travail après consultation du syndicat.

ARTICLE 13 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

13.01

Le temps supplémentaire désigne le temps qu'un employé effectue après avoir travaillé son quart de travail régulier de huit (8) heures ou quarante (40) heures au cours d'une semaine.

13.02

L'employé qui exécute du travail supplémentaire est payé à son taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50%). Le samedi et le dimanche entre 19h00 et 07h00 le lendemain, l'employé est payé à son taux de salaire majoré de soixante-quinze pourcent (75%). Cependant, les employés appelés à se présenter plus tôt le lundi matin pour faciliter les opérations (entre 05h00 et 07h00) ne seront pas sujets à la prime supplémentaire de temps et trois quarts, et cette période sera calculée dans la semaine suivante. Tout travail exécuté lors d'un jour férié est rémunéré selon les termes de l'article 15.05.

13.03

Les heures normales d'un jour férié et les congés pour maladie sont incluses dans le calcul des heures supplémentaires, mais les jours de vacances pris à la pièce avec moins d'une (1) semaine d'avis ne sont pas inclus.

Les congés pour maladie pris le samedi et le dimanche sont payés à temps simple.

13.04

Si un employé est appelé à travailler plus de douze (12) heures consécutives dans une journée, un repas (montant maximal de 15 \$) sera accordé à condition que l'employé concerné présente un reçu signé par le directeur sur un compte de dépenses. Ce montant sera ajouté à la paie suivante.

13.05

Le travail supplémentaire est volontaire. L'Employeur offre ce travail par ordre d'ancienneté d'abord aux employés qualifiés présents sur les lieux de travail, puis aux autres employés qualifiés du département. Si aucun employé n'est volontaire, l'Employeur peut obliger les employés à exécuter le travail en temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 14 – SALAIRES ET PRIMES

14.01

Les fonctions et les taux de salaire applicables aux employés visés par l'accréditation sont énumérés à l'annexe « B » de la convention.

En aucun cas, pendant la durée de la convention, l'Employeur peut réduire le taux de salaire d'un employé, sauf si celui-ci décide de se retirer d'une classification supérieure pour une classification inférieure, ou si un employé se retrouve dans une classification inférieure à la suite d'un mouvement de main-d'œuvre, incluant une rétrogradation disciplinaire ou administrative.

14.02

Le salaire est payé à l'employé chaque semaine, le jeudi, pour le travail effectué du lundi 7h01 au lundi suivant 7h00. Le salaire lui est payé par virement des salaires à une institution financière de son choix.

Advenant une erreur dans le calcul de la paie de l'employé, l'Employeur effectue le rajustement dès la paie suivante.

14.03

L'Employeur remet à l'employé, en même temps que son salaire, un bulletin de paie qui doit contenir les mentions suivantes:

- a) le nom de l'Employeur;
- b) les nom et prénom de l'employé;
- c) la classe de l'employé;
- d) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- e) le nombre d'heures payées au taux normal;
- f) le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- g) la nature et le montant des primes, des indemnités et des allocations versées;
- h) le taux de salaire;
- i) le montant du salaire brut;
- j) la nature et le montant des déductions effectuées;
- k) le montant du salaire net versé à l'employé.

14.04

L'employé qui est affecté temporairement à une classification dont le taux de salaire est supérieur au sien reçoit, pour toute la durée de son affectation temporaire, le salaire le plus avantageux.

L'employé qui est affecté temporairement à une classification d'un taux de salaire inférieur au sien maintient, pour toute la durée de son affectation temporaire, son salaire initial.

L'employé promu, muté ou rétrogradé reçoit le taux de salaire de la fonction à laquelle il a été promu, muté ou rétrogradé dès le moment où il débute dans sa nouvelle fonction.

14.05

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur décide de modifier substantiellement les tâches d'une fonction ou de créer une nouvelle fonction, il doit préalablement en négocier le salaire avec le Syndicat. Si aucune entente écrite n'intervient dans un délai raisonnable, l'Employeur peut temporairement appliquer le salaire qu'il propose et le Syndicat peut alors recourir à l'arbitrage. L'entente ou la décision de l'arbitre est rétroactive à la date de mise en vigueur de la fonction nouvelle ou modifiée.

14.06

L'employé congédié, qui quitte son emploi ou qui est mis à pied, reçoit le salaire auquel il a droit et tout document pertinent au plus tard le jour de la paie suivant son départ.

14.07

L'employé qui, à la demande de l'Employeur, accepte d'utiliser son véhicule pour les déplacements qu'il doit effectuer à l'occasion de son travail, reçoit un montant de cinquante cents (0,50 \$) pour chaque kilomètre parcouru. Les frais de déplacement pour suivre une formation à la demande de l'Employeur sont calculés en fonction de la distance entre le terminal d'IMTT et le lieu de formation.

L'Employeur verse à chaque employé concerné un montant de quinze (15) dollars par repas dans le cadre de formation à l'extérieur du terminal.

14.08

Une somme représentant 0.5% de la masse salariale, excluant le boni versé lors de l'année précédente, calculée du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours sera partagée à titre de boni entre tous les employés réguliers des départements Opération, Maintenance, Trafic et Administration, selon le pourcentage que représente le salaire gagné par rapport à la masse salariale, et sera ajoutée à la dernière paie de l'année en cours. Toutefois, toute(s) sommes réclamée(s) par la clientèle sera déduite de ce 0.5% précité.

14.09

Une prime de 3.33 \$ l'heure est payée lorsqu'un employé, à la demande de l'Employeur, donne de la formation sur les procédures de travail à un autre employé, ou travaille sur la révision des procédures. La familiarisation avec les lieux, aires de travail, outils de travail (sauf si l'outil nécessite une formation), etc. n'est pas considérée comme étant de la formation. Aucune clause de surtemps ne s'applique à cette prime qui demeure inchangée pour toute la durée de la convention collective.

14.10

Les primes suivantes sont payées :

Entre 15h00 et 24h00 du lundi au vendredi :	0.50 cents l'heure
Entre 0h00 et 07h00 du mardi au samedi :	0.75 cents l'heure

Aucune clause de surtemps ne s'applique à ces primes, lesquelles demeurent inchangées pour toute la durée de la convention collective.

Lorsque le quart de nuit débute à 19h00, l'employé a droit à la prime de 0.75 cents de l'heure pour la totalité des heures travaillées. Cependant, l'employé qui travaille sur le quart de jour et qui finit à 19h00 n'a pas droit à une prime.

ARTICLE 15 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

15.01

L'employé a droit aux jours fériés payés suivants:

- Jour de l'An (du 31 décembre à 19 h jusqu'au 3 janvier à 7 h)
- Vendredi Saint
- Fête de Dollard (le lundi qui précède le 25 mai)
- Fête nationale du Québec (24 juin)
- Fête du Canada (1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet)
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Jour du souvenir
- Noël (du 24 décembre à 19 h jusqu'au 27 décembre à 7 h)

15.02

Les jours fériés payés mentionnés ci-dessus sont payés au taux du salaire normal.

15.03

Si un jour férié payé tombe un jour non ouvrable, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou suit immédiatement le congé, au choix de l'Employeur.

Un jour férié est d'une durée de 31 heures, soit de 00h00 à 07h00 le jour qui suit, à l'exception du jour de Noël et du Jour de l'An.

Si le jour de Noël et le Jour de l'An tombe un lundi, mardi, mercredi ou jeudi, le congé férié sera du 24 décembre à 19h00 jusqu'au 27 décembre à 07h00 pour le congé de Noël et du 31 décembre à 19h00 jusqu'au 3 janvier à 07h00 pour le congé du Jour de l'An. Le bureau sera fermé et les employés travaillant normalement du lundi au vendredi auront congé les 25 et 26 décembre pour le congé de Noël et les 1^{er} et 2 janvier pour le congé du Jour de l'An.

Si le jour de Noël et le Jour de l'An tombe un vendredi, le congé férié sera du 24 décembre à 07h00 jusqu'au 27 décembre à 07h00 pour le congé de Noël et du 31 décembre à 07h00 jusqu'au 3 janvier à 07h00 pour le congé du jour de l'An. Le bureau sera fermé et les employés travaillant normalement du lundi au vendredi auront congé les 24 et 25 décembre pour le congé de Noël et les 31 décembre et 1^{er} janvier pour le congé du Jour de l'An.

Si le jour de Noël et le Jour de l'An tombe un samedi, le congé férié sera du 24 décembre à 07h00 jusqu'au 27 décembre à 19h00 pour le congé de Noël et du 31 décembre à 07h00 jusqu'au 3 janvier à 19h00 pour le congé du Jour de l'An. Le bureau sera fermé et les employés travaillant normalement du lundi au vendredi auront congé les 24 et 27 décembre pour le congé de Noël et les 31 décembre et le 3 janvier pour le congé du Jour de l'An.

Si le jour de Noël et le Jour de l'An tombe un dimanche, le congé férié sera du 24 décembre à 19h00 jusqu'au 27 décembre à 19h00 pour le congé de Noël et du 31 décembre à 19h00 jusqu'au 3 janvier à 19h00 pour le congé du Jour de l'An. Le bureau sera fermé et les employés travaillant normalement du lundi au vendredi auront congé les 26 et 27 décembre pour le congé de Noël et les 2 et 3 janvier pour le congé du Jour de l'An.

Si un jour férié coïncide avec un jour de congé annuel payé ou avec un jour d'absence pour maladie, accident, accident du travail ou maladie professionnelle, l'employé a le choix entre :

- 1) Une indemnité pour le jour férié payé;
- 2) Le report du jour férié à une date convenue avec l'Employeur.

15.04

Pour avoir droit à la paie du jour férié, l'employé doit avoir complété son horaire de travail le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) pour toute absence autorisée et payée;
- b) s'il siège comme juré à la cour;
- c) dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédant ou le jour suivant ce congé à la condition que l'employé ait travaillé la semaine complète;
- d) dans le cas d'assignation à titre de témoin devant tout tribunal, commission, cour ou conseil;
- e) pour toute autre absence autorisée par l'Employeur.

Dans les cas qui précèdent, si l'employé touche une quelconque indemnité ou compensation, l'Employeur ne comble que la différence entre ce que reçoit le salarié et ce qu'il aurait reçu comme paie le jour férié.

15.05

Si un employé travaille lors d'un jour férié, il est rémunéré à son taux de salaire majoré de cent pourcent (100%) en plus de la rémunération à temps simple pour le congé férié. De plus, toute heure travaillée en sus de huit (8) heures consécutives lors d'un congé férié est rémunérée à son taux de salaire majoré de deux cents pourcent (200%).

ARTICLE 16 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

16.01

L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un employé acquiert progressivement le droit au congé annuel payé. Cette période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

16.02

Tout employé prend ses vacances à l'intérieur de la période de douze (12) mois qui suit la date à laquelle il devient éligible pour prendre de telles vacances. Les périodes de vacances ne peuvent pas s'accumuler d'année en année, sauf entente avec l'Employeur. Les vacances doivent être prises en entier et ne peuvent être échangées contre un montant équivalent.

L'employé recevra en un (1) seul versement son indemnité de vacances due avant le début de son congé, ou, à son choix, selon la paie régulière.

16.03

La période des vacances peut être établie en tout temps par l'Employeur en raison des exigences du terminal. Cependant, l'Employeur fait tout en son pouvoir pour accorder des vacances aux dates suggérées par les employés. Afin d'assurer l'équité, celles-ci seront allouées par bloc de deux (2) semaines selon l'ancienneté, établie par la direction, et avant de reprendre les autres semaines, les plages horaires auront été offertes aux autres employés d'abord. Les vacances doivent être approuvées par l'Employeur. Deux (2) employés dont la classification est identique ne peuvent pas partir en même temps, sauf si les opérations le permettent.

Une semaine de vacances débute le vendredi soir en autant que les chefs d'équipe soient en mesure de couvrir la fin de semaine.

Avant le 1^{er} février de chaque année, l'Employeur affiche une liste des employés et du nombre de jours ou de semaines de vacances auxquels ils ont droit. Les employés transmettent leur choix au plus tard le 17 mars. L'Employeur confirmera les dates définitives des congés approuvés sur le tableau des vacances qui est affiché au plus tard le 1^{er} avril.

16.04

Tout employé qui, en date du 31 décembre de l'année de référence, a complété moins d'un (1) an de service, recevra durant l'année suivante une allocation de vacances d'une (1) journée pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines. Il est entendu que l'employé

ne pourra recevoir une allocation de vacances supérieure à quatre pour cent (4%) de son salaire brut à partir de la date de son embauche jusqu'au 31 décembre de la même année.

Tout employé qui, en date du 31 décembre de l'année de référence, a complété entre un (1) et trois (3) ans de service continu, a droit durant l'année suivante à deux (2) semaines de vacances et à quatre pour cent (4%) d'indemnité sur le salaire brut reçu au cours de l'année de référence.

Tout employé qui, en date du 31 décembre de l'année de référence, a complété entre trois (3) et dix (10) ans de service continu, a droit durant l'année suivante à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité équivalente à six pour cent (6%) de son salaire brut.

Tout employé qui, en date du 31 décembre de l'année de référence, a complété entre dix (10) et quinze (15) ans de service continu, a droit durant l'année suivante à quatre (4) semaines de vacances et à huit pour cent (8%) d'indemnité.

Tout employé qui, en date du 31 décembre de l'année de référence, a complété plus de quinze (15) ans de service continu, a droit durant l'année suivante à cinq (5) semaines de vacances et à une indemnité de dix pour cent (10%).

Un employé qui quitte le service de l'Employeur sera payé pour les semaines de vacances qui lui sont dues ainsi que pour les vacances accumulées au cours de l'année en cours.

ARTICLE 17 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

17.01

L'employé peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Il peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint. Dans ce cas, l'employé doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

17.02

Un employé peut s'absenter du travail pendant trois (3) jours sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, ou du père ou de la mère de son conjoint. Il peut aussi s'absenter pendant deux (2) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, de même que d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

Sur demande de l'Employeur, une preuve de décès doit être fournie par l'employé.

17.03

Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^{ème}) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si l'employé justifie de soixante (60) jours de service continu. L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

17.04

Le ou les jours de congés prévus au présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec un jour de congé, de vacances ou d'absence prévu à la présente convention collective ou avec une journée non ouvrable ou un jour non prévu pour travailler.

ARTICLE 18 – CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES

18.01

L'employé appelé à témoigner en dehors de ses heures régulières de travail ou pendant ses vacances devant un tribunal à la demande de l'Employeur ou par le fait de l'exercice normal de ses fonctions est rémunéré à taux et demi pour le temps requis pour son témoignage et ce pour un minimum de quatre (4) heures.

18.02

L'employé appelé à agir comme juré ou témoin, dans une cause où il n'est pas impliqué, ne subit aucune perte de salaire et autres avantages et l'Employeur comble la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par le tribunal. Cette clause s'applique également à l'employé qui a été convoqué pour agir à titre de juré, mais qui n'a pas été choisi.

ARTICLE 19 – CONGÉ SANS SALAIRE

19.01

- a) L'employé qui cumule cinq (5) ans d'ancienneté a droit, sur demande écrite faite au moins un (1) mois avant la date prévue du début du congé, à un congé sans salaire dont la durée ne peut excéder douze (12) mois, un (1) seul employé à la fois;
- b) Les modalités d'application d'un tel congé sont les suivantes:
 - L'employé ne peut bénéficier d'un congé sans salaire qu'une seule fois par tranche de cinq (5) années de service continu;
 - Pour la durée de son congé, l'employé peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective et au régime de retraite à la condition de payer, lors du départ en congé sans solde, la totalité des primes, soit sa part ainsi que celle de l'Employeur.

- c) Au cours de ce congé, l'employé n'a pas droit aux bénéfices prévus à la convention collective.

19.02

L'Employeur avise le Syndicat par écrit lorsqu'un congé sans solde est accordé à un employé.

ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE

20.01

L'employé régulier a droit annuellement, sans perte de rémunération, à deux (2) congés de maladie qui peuvent être pris sans certificat médical. Ces deux (2) congés, s'ils ne sont pas pris, sont payables le 15 décembre.

L'Employé qui termine sa période de probation aura droit à ces congés au prorata des mois restants de l'année en cours.

Après trois (3) congés consécutifs d'absence sans certificat médical, l'Employeur se réserve le droit de demander un certificat médical.

L'Employeur accorde annuellement à tout employé régulier six (6) congés de maladie avec certificat médical, lesquels ne peuvent être accumulés.

Tout employé doit aviser le plus tôt possible l'Employeur d'une absence.

L'employé tenu de se présenter chez un médecin désigné par l'Employeur durant sa journée régulière de travail ne subit aucune perte de salaire et autres avantages prévus à la présente convention.

Si l'employé est convoqué en dehors de sa journée régulière de travail, il ne subit aucune perte monétaire.

Toute convocation chez un médecin désigné par l'Employeur ou tout autre spécialiste de la santé est entièrement aux frais de l'Employeur et s'effectue au bureau du médecin ou d'une clinique médicale.

Si le médecin de l'Employeur et celui de l'employé diffèrent d'opinion, ils s'entendent sur le choix d'un troisième (3^{ème}) médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième (3^{ème}) médecin sont aux frais de l'Employeur et du Syndicat, à parts égales.

20.02

L'Employeur convient de ne pas effectuer de déduction dans la banque de congés sans billet d'un employé lorsque l'employé en question a reçu l'autorisation de son supérieur immédiat de quitter le travail avant la fin du quart de travail. L'absence sera considérée comme une absence autorisée sans solde.

Lorsqu'un employé arrive en retard au travail, le temps manqué ne sera pas déduit de la banque de congé de maladie, ni rémunéré.

20.03

Les parties conviennent d'accorder une durée maximum de trois heures pour les rendez-vous de traitement de physiothérapie, cette période incluant le temps de déplacement à partir du travail et la durée du traitement.

Dans le but de réduire le plus possible ladite période, il serait souhaitable que les rendez-vous soient pris en début ou en fin de journée ou durant l'heure du dîner. De plus, l'employé verra à faire parvenir les preuves de ces traitements pour mettre au dossier.

Pour les autres absences médicales ou dentaires, les parties conviennent d'accorder une période de temps raisonnable suivant les circonstances.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

21.01

L'Employeur et les employés conviennent de respecter toutes les dispositions des lois et des règlements relativement au Régime québécois d'assurance parentale ou aux retraits préventifs, le cas échéant.

21.02

Au cours des congés prévus ci-haut, l'employé accumule ses années de service et reprend son poste lors de son retour et continue de bénéficier des avantages liés à la convention collective.

21.03

Un employé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir les obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE 22 – ASSURANCE COLLECTIVE

22.01

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, le régime d'assurance collective actuel qui a été mis en place à l'intention de tous les employés admissibles. Cette assurance comprend l'assurance vie, l'assurance maladie, l'assurance salaire longue durée et l'assurance dentaire. L'Employeur remet à chaque employé un livret qui

explique les conditions d'admissibilité ainsi que les couvertures. Les employés peuvent bénéficier d'une assurance salaire court terme s'ils assument la totalité du coût.

22.02

L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire pour tous les employés réguliers admissibles. Pour les fins de cet article seulement, les employés admissibles sont ceux ayant complété une période de 1400 heures travaillées. La prime du régime d'assurance collective est payée en partie par l'Employeur, et en partie par l'employé. L'employé assume cent pour cent (100%) de la prime pour l'assurance salaire. L'Employeur convient de défrayer jusqu'à soixante-quinze pour cent (75%) de la prime pour l'assurance vie, l'assurance maladie et l'assurance dentaire, l'employé assumant vingt-cinq pour cent (25%) de cette prime. Aucun changement n'est apporté au régime d'assurance collective sans le consentement du Syndicat.

ARTICLE 23 – RÉGIME DE RETRAITE

23.01

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, le RÉER collectif mis en place à l'intention des employés. Un employé a droit de contribuer au régime après six (6) mois de service continu. L'Employeur débute ses contributions douze (12) mois après que l'employé ait lui-même débuté sa contribution qu'il effectue sur une base hebdomadaire. Les règles du RÉER collectif s'appliquent.

23.02

La contribution de l'Employeur au RÉER de chaque employé est de six virgule cinq pour cent (6,5%) de la partie du salaire régulier, de toutes les heures travaillées, jusqu'à concurrence de deux mille quatre-vingts (2,080) heures par année, et deux pour cent (2%) sur un maximum de trente mille dollars (30 000,00 \$) de gains en surtemps, à la condition que l'employé cotise au régime de retraite dans une proportion au moins égale à la sienne.

L'Employeur retient les contributions des employés et effectue la remise mensuelle de ces contributions au plus tard le jeudi suivant la fin de la période de paie.

ARTICLE 24 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.01

L'Employeur s'engage à respecter les mesures prévues par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité du travail. L'Employeur s'engage à collaborer avec le Syndicat à promouvoir et à développer des mesures et des méthodes de travail visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés.

24.02

L'Employeur et le Syndicat constituent un comité de santé et sécurité du travail, composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat ainsi que le technicien environnement-santé qui agit comme secrétaire.

Un des membres du comité de santé et sécurité, représentant l'Employeur, aura la garde des dossiers du comité qui peuvent être examinés en tout temps par l'un ou l'autre des membres du comité. Le secrétaire adressera, au plus tard quinze (15) jours avant la prochaine réunion régulière, à chacun des membres du comité, un procès-verbal (copie) de chacune des réunions. L'ordre du jour d'une réunion est préparé conjointement par les parties.

Les parties avisent à l'avance de la présence de personnes ressources extérieures aux réunions de ce comité.

24.03

Le comité a pour fonction:

D'étudier toutes questions se rapportant à l'hygiène et à la sécurité au travail affectant les employés et de formuler des recommandations sur ces questions;

D'établir un programme de prévention à soumettre à la direction, accompagné de recommandations et d'établir un programme de formation et d'information en lien avec le programme de prévention adopté;

De faire des recommandations sur le choix des équipements de protection individuelle les mieux adaptés aux besoins des employés;

De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux tâches de travail exécutées par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents;

De tenir les registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des incidents, recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements et les causes en nommant un représentant de chacune des parties, soumettre des recommandations à l'Employeur suite à une enquête;

De recevoir les suggestions et les plaintes des employés, du Syndicat ou de l'Employeur relatives à la santé et sécurité du travail et en disposer selon la procédure établie par le comité;

D'élaborer des programmes de sensibilisation destinés aux employés.

L'Employeur remet au comité de santé et de sécurité une copie lisible de tous les rapports de ces inspections et de ces enquêtes aussitôt qu'ils sont disponibles;

24.04

Les représentants syndicaux peuvent s'absenter de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité. Ils ne subissent pas de réduction de rémunération pour la durée de la réunion alors qu'ils auraient normalement dû être au travail.

24.05

Le comité de santé et sécurité adopte toute procédure qu'il juge appropriée à son bon fonctionnement et se réunira au moins neuf (9) fois par année à intervalles réguliers pendant les heures ouvrables, et au besoin, même en dehors des heures ouvrables, en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.

24.06

Un (1) représentant syndical est libéré sans perte de salaire et autres avantages et sur avis donné à son supérieur immédiat, pour enquêter avec un représentant de l'Employeur sur tout sujet relatif à la santé et sécurité des employés et doit accompagner l'inspecteur de la CSST lors de ses visites de l'établissement.

24.07

L'Employeur met à la disposition des employés un nombre suffisant de trousse de premiers secours appropriées.

L'Employeur forme comme secouriste un nombre suffisant d'employés. Les employés qui acceptent de suivre cette formation ne subissent aucune réduction de rémunération pendant leur période de formation ou pendant qu'ils agissent à titre de secouriste.

L'Employeur fournit gratuitement aux employés tous les équipements de protection individuelle identifiés par le comité de santé et de sécurité du travail.

ARTICLE 25 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

25.01

L'Employeur doit signer la déclaration d'accident dûment remplie, en remettre une copie à l'employé et lui permettre de prendre connaissance de son contenu avant d'y apposer sa signature.

25.02

L'employé qui est incapable de terminer sa journée de travail à cause d'une lésion professionnelle ne perd pas son salaire pour cette journée. Si l'incapacité ne se manifeste que lors d'une journée subséquente de travail, l'employé bénéficie du même droit. L'employé s'engage à consulter un médecin la journée même où il quitte le travail en raison d'une lésion professionnelle.

25.03

Si l'état de l'employé qui a subi une lésion professionnelle l'exige, l'Employeur doit, immédiatement et à ses frais, le faire transporter dans un centre hospitalier ou chez un médecin. L'Employeur assume également les frais de retour de l'employé à sa résidence ou à l'établissement de l'Employeur.

25.04

Un employé victime d'une lésion professionnelle a le droit de choisir son médecin dès qu'il est en état d'exprimer ce choix et s'il juge à propos d'utiliser ce privilège.

25.05

L'employé qui subit une lésion professionnelle obtient de l'Employeur des avances équivalant aux indemnités payables par la CSST jusqu'à ce qu'il reçoive ces indemnités. Pour obtenir des avances, l'employé doit avoir préalablement signé un engagement personnel de rembourser à l'Employeur les avances reçues en cas de refus de sa réclamation par la CSST, l'Employeur n'étant plus tenu de poursuivre le versement d'avances à compter du refus de la réclamation, ainsi qu'un formulaire autorisant la CSST à rembourser directement à l'Employeur les avances versées en cas d'acceptation de la réclamation.

ARTICLE 26 – PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

26.01

Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence. L'Employeur et le Syndicat doivent prendre les moyens nécessaires pour prévenir le harcèlement et la violence et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser.

26.02

On entend par « 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 l'employé 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 telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

26.03

Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention, l'Employeur doit émettre une politique visant à prévenir le harcèlement et la violence au travail. La politique de l'Employeur doit viser l'ensemble des membres du personnel ainsi que toute autre personne en relation avec les employés. Elle doit également viser toutes les activités découlant des fonctions des employés, dans tous les lieux liés au travail.

L'Employeur consulte le Syndicat avant d'émettre sa politique ou d'y apporter une modification.

26.04

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit faire l'objet d'un grief qui doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

ARTICLE 27 – SANCTIONS DISCIPLINAIRES

27.01

L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout employé pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. L'Employeur et le Syndicat conviennent d'adopter les méthodes et procédures disciplinaires suivantes, selon la gravité des offenses, soit : la réprimande écrite ou la suspension ou le congédiement. Il est aussi convenu que ces méthodes et procédures seront appliquées d'une façon uniforme, impartiale et équitable.

27.02

Il y aura une rencontre entre l'Employeur et un représentant du Syndicat avant d'écrire une lettre de réprimande, un avis disciplinaire, une suspension, ou un congédiement ou autre. S'il y a lieu, un avis écrit est transmis à l'employé concerné pour l'informer de la sanction disciplinaire dont il fait l'objet. L'avis comprend une description de l'infraction, il est porté au dossier de l'employé et une copie est acheminée au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

27.03

Une sanction disciplinaire comme sa sévérité peuvent être soumises à la procédure de règlement de grief et à l'arbitrage, selon les modalités prévues à cet effet.

27.04

Toute sanction disciplinaire inscrite au dossier d'un employé doit automatiquement être effacée douze (12) mois après l'événement qui l'a amenée, sauf en cas de récidive en semblable matière. Une mesure disciplinaire effacée ne peut en aucun cas être invoquée contre un employé dans l'exercice de ses droits ou devant un arbitre de griefs.

27.05

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prise contre un employé après un délai de trente (30) jours à la suite de la connaissance par l'Employeur de l'événement pouvant motiver cette mesure.

27.06

L'employé qui signe un document se rapportant à une sanction disciplinaire reconnaît seulement qu'il en a pris connaissance. Sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité. Une copie du document doit être transmise sans délai au Syndicat.

27.07

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doivent être portés à la connaissance de l'employé concerné avant d'être inscrits à son dossier. Sur demande selon la clause 6.07, une copie de l'inscription est remise à l'employé et au Syndicat.

27.08

L'employé doit être accompagné d'un représentant syndical lorsque l'Employeur le convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire ou pour l'imposition d'une sanction.

27.09

Les droits d'ancienneté d'un employé suspendu ne seront aucunement affectés par ces mesures disciplinaires, même pendant une période de suspension, l'employé pourra exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir une promotion ou un poste vacant à la suite d'un affichage. Il ne pourra cependant occuper son nouveau poste avant l'expiration de sa suspension.

ARTICLE 28 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

28.01

Les parties conviennent de tenter de régler tout grief ou toute mésentente pouvant survenir pendant la durée de la convention.

28.02

Un employé accompagné d'un représentant syndical peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son superviseur.

À défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- a) Le Syndicat soumet le grief à l'Employeur. Tout grief doit être soumis dans les quarante-cinq (45) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou du moment où le ou les employés concernés ont pu en prendre connaissance, mais sans dépasser six (6) mois.
- b) À défaut de règlement du grief dans un délai de quinze (15) jours de sa soumission à l'Employeur, le grief peut, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'expiration de ce délai de quinze (15) jours, être soumis à un arbitre selon la procédure établie à l'article 29.

28.03

- a) Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont déposés, ils peuvent être regroupés, faire l'objet d'un écrit commun et être traités ensemble afin de simplifier la procédure et d'éviter des répétitions.
- b) Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un employé à la première étape selon la procédure et les délais prescrits.

28.04

Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement de griefs doit faire l'objet d'un écrit entre les parties et les lie.

28.05

Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite strictement à titre indicatif. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendés en autant que cela ne change pas la nature du grief. Cependant, si un amendement est apporté une fois que le grief est porté à l'arbitrage, la partie adverse aura droit à une période de deux (2) semaines, au cours de laquelle on ne procédera pas à l'audition, pour étudier la cause en fonction de l'amendement.

28.06

L'Employeur et ses représentants s'engagent à n'exercer aucune mesure discriminatoire contre un employé ou un groupe d'employés ayant formulé un grief.

ARTICLE 29 – ARBITRAGE

29.01

À défaut d'entente écrite, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les délais mentionnés à la clause 28.02 suivant la réponse de l'Employeur ou à l'expiration de son délai pour répondre.

29.02

Dans les quinze (15) jours du renvoi à l'arbitrage, chacune des parties soumet à l'autre un ou des noms d'arbitre. À défaut d'une entente sur le choix de l'arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du Code Canadien du travail. La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministre du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie par écrit.

29.03

L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de la convention, y ajouter ou y suppléer.

29.04

Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:

- a) maintenir la mesure disciplinaire;
- b) rétablir les droits de l'employé régulier concerné avec pleine compensation;
- c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels l'employé régulier injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.

29.05

Le plaignant dont la présence est requise lors de l'audience devant l'arbitre est libéré par l'Employeur sans perte de rémunération. L'Employeur doit également libérer, sans perte de rémunération, le représentant syndical désigné par le Syndicat.

29.06

La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties.

Elle doit être rendue dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'audition du grief, mais ce délai peut être prolongé par consentement écrit des parties.

La décision de l'arbitre n'est pas annulée si elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

Chacune des parties assume ses propres frais d'arbitrage, mais elles assument à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux prévu au *Code du travail*.

29.07

Les délais mentionnés aux articles 28 et 29 peuvent être modifiés après entente entre les parties.

29.08

Les parties peuvent, par une entente constatée par écrit, convenir de soumettre un grief au service d'arbitrage accéléré.

ARTICLE 30 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

30.01

Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention collective, l'Employeur fournit sans frais, à chaque employé, copie de ladite présente convention collective sous format entendu par les parties. De plus, un minimum de deux cents (200) copies supplémentaires seront remises au Syndicat. Cette convention collective doit comprendre une table des matières.

30.02

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

30.03

Les dispositions des lois s'appliquent, à moins de clauses plus avantageuses de la convention.

ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION

31.01

La convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2025.

31.02

La convention a, à la date de sa signature, un effet rétroactif uniquement sur les salaires, tel que précisé à l'annexe « B ». Le paiement des sommes qui en découlent doit être effectué dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la signature de la convention.

31.03

La convention demeure en vigueur même après sa date d'expiration jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

31.04

Les parties peuvent d'un commun accord, pendant la durée de la convention, négocier et apporter à la convention toute modification qu'elles jugent nécessaire à leurs intérêts.

31.05

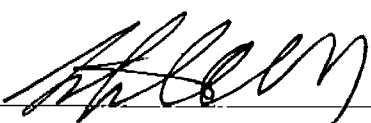
Il est convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette convention collective.

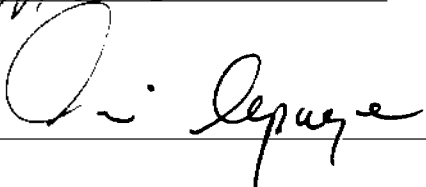
En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 27 ème jour de novembre 2018.


IMTT-QUÉBEC INC.

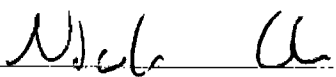
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE – SECTION
LOCALE 4746**











ANNEXE A – ACCRÉDITATION SYNDICALE

01 19414458

08 37 33 a.m. 08 03 2008

4 / 5



Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles

N° d'ordonnance: 9134-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 4748,

syndicat requérant,

- et -

IMTT-QUÉBEC Inc.,
Québec (Québec)

employeur.

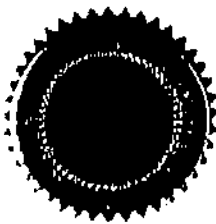
ATTENDU-QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du syndicat requérant une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de IMTT-QUÉBEC Inc., en vertu de l'article 24 du Code canadien du travail (*Partie I - Relations du travail*):

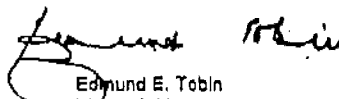
ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil a constaté que le requérant est un syndicat au sens où l'entend ledit Code et a déterminé que l'unité décrite ci-après est habile à négocier collectivement et est convaincu que la majorité des employés dudit employeur, faisant partie de l'unité en question, vaut que le syndicat requérant les représente à titre d'agent négociateur.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4748 soit accrédité, et l'accrédite par la présente, agent négociateur d'une unité comprenant:

«tous les employés relevant de la direction des finances et de l'administration, à l'exclusion de la secrétaire-réceptionniste, de la directrice et de ceux de rang supérieur».

DONNÉE à Ottawa, ce 2^e jour d'août 2008, par le Conseil canadien des relations
Industrielles.




Edmund E. Tobin
Vice-président

Référence: n° de dossier 25785-C

Canada

ANNEXE « B » SALAIRES

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	ajustement							
	%	2,25%	2,25%	2,25%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
Chef d'équipe opération	43,02 \$	44,74 \$	46,31 \$	47,93 \$	49,60 \$	51,34 \$	53,14 \$	55,00 \$
		4,00%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%
Opérateur Sénior (2ans)	33,01 \$	34,17 \$	35,36 \$	36,60 \$	37,70 \$	38,45 \$	39,22 \$	40,00 \$
		3,50%	3,50%	3,50%	3,00%			
Opérateur junior (1an)	26,50 \$	27,10 \$	27,71 \$	28,33 \$	28,90 \$	29,47 \$	30,06 \$	30,66 \$
Opérateur apprenti (0 an)	23,00 \$	23,52 \$	24,05 \$	24,59 \$	25,08 \$	25,58 \$	26,09 \$	26,61 \$
Chef d'équipe entretien	42,00 \$	43,68 \$	45,21 \$	46,79 \$	48,43 \$	50,12 \$	51,88 \$	53,69 \$
		4,00%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%
Entretien sénior (2 ans)	33,01 \$	34,17 \$	35,36 \$	36,60 \$	37,70 \$	38,45 \$	39,22 \$	40,00 \$
		3,50%	3,50%	3,50%	3,00%			
Entretien junior (1 an)	27,50 \$	28,12 \$	28,75 \$	29,40 \$	29,99 \$	30,59 \$	31,20 \$	31,82 \$
Entretien (0 an)	25,00 \$	25,56 \$	26,14 \$	26,73 \$	27,26 \$	27,81 \$	28,36 \$	28,93 \$
Surveillant chantier (1 an)	26,75 \$	27,35 \$	27,97 \$	28,60 \$	29,17 \$	29,75 \$	30,35 \$	30,95 \$
Surveillant chantier (0 an)	23,50 \$	24,03 \$	24,57 \$	25,12 \$	25,62 \$	26,14 \$	26,66 \$	27,19 \$
Surveillant nuit	30,00 \$	30,68 \$	31,37 \$	32,07 \$	32,71 \$	33,37 \$	34,03 \$	34,71 \$
Technicien automat.	41,00 \$	42,64 \$	44,35 \$	46,12 \$	47,16 \$	48,10 \$	49,06 \$	50,04 \$
		4,00%	4,00%	4,00%	2,25%			
Superviseur trafic	33,00 \$	33,74 \$	34,50 \$	35,28 \$	35,98 \$	36,70 \$	37,44 \$	38,19 \$
Commis trafic (1 an)	28,75 \$	29,40 \$	30,06 \$	30,73 \$	31,35 \$	31,98 \$	32,62 \$	33,27 \$
Commis trafic (0 an)	24,00 \$	24,54 \$	25,09 \$	25,66 \$	26,17 \$	26,69 \$	27,23 \$	27,77 \$
Technicien ESS (1 an)	28,50 \$	29,14 \$	29,80 \$	30,47 \$	31,08 \$	31,70 \$	32,33 \$	32,98 \$
Technicien ESS(0 an)	25,50 \$	26,07 \$	26,66 \$	27,26 \$	27,81 \$	28,36 \$	28,93 \$	29,51 \$
Technicien admin (1 an)	25,50 \$	26,07 \$	26,66 \$	27,26 \$	27,81 \$	28,36 \$	28,93 \$	29,51 \$
Technicien admin (0 an)	24,50 \$	25,05 \$	25,61 \$	26,19 \$	26,72 \$	27,25 \$	27,79 \$	28,35 \$
Journalier	17,37 \$	17,76 \$	18,16 \$	18,57 \$	18,94 \$	19,32 \$	19,71 \$	20,10 \$

ANNEXE « D » - VÊTEMENTS ET OUTILS

Tous les employés de maintenance et d'opération doivent suivre cette politique, même s'ils comptent moins d'un (1) an de service continu.

Les vêtements et l'équipement de sécurité de base que l'Employeur fournira seront ceux décrits ci-après :

- Chapeau
- Visière
- Lunettes protectrices
- Lunette de sécurité avec prescription (1 paire par prescription)
- Habit de pluie en PVC
- Bottes de caoutchouc
- Gants
- Couvre-chaussures (2 paires par an, une l'été et une l'hiver)
- Habit d'hiver deux (2) pièces (2 par 3 ans)
- Veste de printemps/automne (2 par 3 ans)
- Bottes de travail en cuir (1 paire par an, 2 au besoin)
- Pantoufles intérieures pour bottes (2 paires par an)
- Col pour le froid (1 par an)
- Dessous de chapeau (1 par an)

L'Employeur pourra fournir des vêtements ou de l'équipement de sécurité autres que ceux mentionnés ci-dessus en relation avec les exigences spécifiques de certaines tâches effectuées au terminal.

L'Employeur fournit et paie la réparation des vêtements mentionnés plus haut.

L'Employeur fournit et paie le nettoyage pour les combinaisons de travail (couvre-tout).

L'Employeur remboursera en totalité les bottes de travail aux employés comptant six (6) mois de service continu et paiera les bottes de travail au besoin.

L'Employeur fournit et paie le nettoyage pour l'habit d'hiver deux (2) fois par an.

L'employé sera responsable pour toutes les autres dépenses reliées aux vêtements.

NOTE: Les changements apportés de temps à autre aux installations concernant le port de vêtements protecteurs ou l'équipement, lesquels sont prescrits par la Loi ou dictés par simple mesure de prudence pour la manutention des produits entreposés par la compagnie, doivent être rigoureusement observés pour la sécurité et la santé des employés.

ANNEXE « E »

1.- Horaires – Opérations

Horaire de 5 jours de 8 heures X 4 équipes
 Jour : 07h00 à 15h30 Soir : 15h00 à 23h30

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
JOUR	A	A	A	A	A		
VARIABLE	B	B	BD	BD	BD	D	D
SOIR	C	C	C	C	C	S/B=C	S/B=C
REPOS	D	D				AB	AB

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
JOUR	D	D	D	D	D		
VARIABLE	A	A	AC	AC	AC	C	C
SOIR	B	B	B	B	B	S/B=B	S/B=B
REPOS	C	C				AD	AD

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
JOUR	C	C	C	C	C		
VARIABLE	D	D	DB	DB	DB	B	B
SOIR	A	A	A	A	A	S/B=A	S/B=A
REPOS	B	B				CD	CD

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
JOUR	B	B	B	B	B		
VARIABLE	C	C	CA	CA	CA	A	A
SOIR	D	D	D	D	D	S/B=D	S/B=D
REPOS	A	A				BC	BC

1.- Horaire – Maintenance

Lundi au vendredi / 7h00 à 15h30

2.- Horaire – Trafic

Responsable des inventaires : Lundi au vendredi / 7h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00
 Commis au trafic : Lundi au vendredi / 8h00 à 13h00 et 14h00 à 17h00

3.- Horaire – Administration

Commis aux comptes recevables : Lundi au vendredi / 8h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00
 Commis aux comptes payables : 2 jours/semaine / 8h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00

LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE : IMTT-QUÉBEC INC.


ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4746


OBJET : BÉNÉFICES MARGINAUX

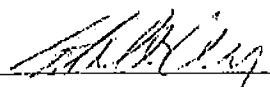
Les parties conviennent que la section locale rembourse dorénavant les bénéfices marginaux sur le salaire des employés libérés pour des fonctions syndicales au taux de quatorze pourcent (14%). Cette modification est en vigueur depuis le 17 juillet 2008


IMTT QUÉBEC INC.

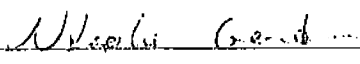
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE – SECTION
LOCALE 4746**

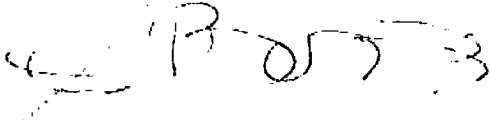












LETTRE D'ENTENTE NO 3

ENTRE : IMTT-QUÉBEC INC.

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4746

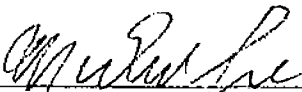
OBJET : TRAVAIL AU TRAFIC DURANT LES FINS DE SEMAINE ET EN
SOIRÉE

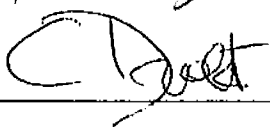
Les parties conviennent que le travail au trafic, effectué durant les fins de semaine et en soirée, relié aux tâches concernant le chargement des camions Evonik, les papiers reliés au chargement du jet fuel dans les wagons, la facturation du CN et les chargements des réservoirs camions (réservoirs nos 15 et 16) sont des tâches qui doivent être exécutées par un chef d'équipe.

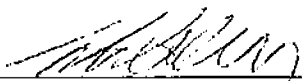
Toute autre tâche à être exécutée au trafic durant une fin de semaine ou en soirée sera exécutée par un employé régulier du département trafic. Un chef d'équipe ne peut être remplacé que par un autre chef d'équipe.

IMTT QUÉBEC INC.

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE – SECTION
LOCALE 4746**

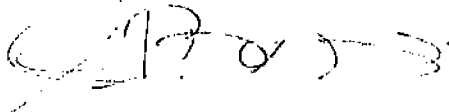












LETTRE D'ENTENTE NO 4

ENTRE : **IMTT-QUÉBEC INC.**

ET : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4746**


OBJET : **PÉRIODE DE FORMATION DES NOUVEAUX CHEFS D'ÉQUIPE**

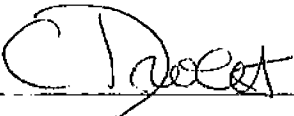
Les parties s'entendent sur les points suivants en ce qui a trait à la formation des nouveaux chefs d'équipe :

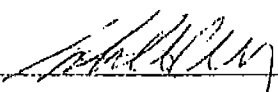
- La période de formation optimum sera de six semaines minimum.
- Il y aura une période de jumelage avec un chef d'équipe d'expérience pendant les quatre premières semaines.
- Une formation de deux semaines au département du trafic aura lieu pendant les 5^e et 6^e semaines.
- Pendant la période de jumelage avec un chef d'équipe d'expérience, si le nouveau chef d'équipe n'a pu participer à des opérations très spécifiques, tel un navire de caustique, le nouveau chef d'équipe devra suivre cette formation à la première occasion après sa période de formation.
- Pendant la période de formation au département trafic, si le nouveau chef d'équipe n'a pu recevoir une formation sur une activité spécifique, tel un camion de peroxyde, le nouveau chef d'équipe devra suivre cette formation à la première occasion après sa période de formation.


IMTT QUÉBEC INC.


**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE – SECTION
LOCALE 4746**

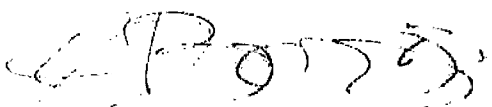












LETTRE D'ENTENTE NO 5

ENTRE : IMTT-QUÉBEC INC.

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4746

OBJET : HORAIRES DE TRAVAIL DE 24 HEURES SUR 7 JOURS

Dans l'éventualité où l'Employeur doit assurer une présence au terminal 24 heures par jour pour tous les jours de la semaine, et ce en raison d'une loi, d'un décret ou d'un règlement fédéral, provincial ou municipal, l'Employeur peut utiliser un sous-traitant ou assigner un ou des surveillants à taux simple pour couvrir les heures où il n'y a pas de production.

Dans l'éventualité où l'Employeur désire mettre en place un horaire de travail de 24 heures sur 7 jours en raison d'une opportunité d'affaires ou d'une augmentation de la production, le Syndicat accepte que l'Employeur instaure un tel horaire aux conditions suivantes :

- a) L'Employeur présente le projet d'horaire au Syndicat quinze (15) jours avant sa mise en place et le consulte régulièrement par la suite dans le but de régler toute difficulté que peut soulever l'horaire.
- b) L'horaire est mis à l'essai pour une période de six (6) mois à compter de sa mise en place. Il n'y aura aucune compensation ou indemnité monétaire reliée au nouvel horaire pendant la période d'essai, à l'exception des taux applicables pour le temps supplémentaire ou primes prévues à la convention collective pour les heures qui excèdent les heures de l'horaire de travail, ou toute entente conclue entre les parties relativement à une compensation monétaire.
- c) Si, à l'expiration de cette période d'essai, le nombre d'heures effectuées en temps supplémentaire aux opérations est inférieur à 92% de la moyenne du nombre d'heures effectuées aux opérations en temps supplémentaire pour les six (6) mêmes mois au cours des trois (3) années qui précèdent immédiatement la mise en place initiale de l'horaire, le Syndicat peut mettre fin à l'horaire à sa seule discrétion.

Les heures supplémentaires perdues en raison de la perte ou réduction de production reliée à Air Canada seront exclues du calcul du 92% précité, sauf si la perte est compensée par un ou plusieurs nouveaux contrats. Dans le cas contraire, l'horaire peut être maintenu de six (6) mois en six (6) mois en autant que le pourcentage précité soit respecté en utilisant toujours les mêmes données, lesquelles seront toutefois ajustées en fonction des pertes ou réductions de production de Air Canada non compensées par de nouveaux contrats. Seules les réductions de temps supplémentaire découlant directement de la mise en place de l'horaire seront considérées.


L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat les statistiques concernant les heures supplémentaires afin de lui permettre de valider les calculs.

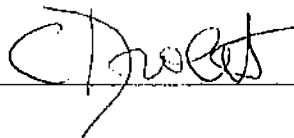
Dans l'éventualité où les parties ne s'entendent pas sur le maintien de la norme de 92% à la fin de tout terme de six (6) mois, le Syndicat peut mettre un terme à l'horaire. Cependant, à la demande de l'Employeur, le différend doit être soumis au processus d'arbitrage accéléré, l'Employeur assumant le fardeau de la preuve.

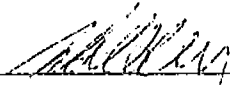
Malgré ce qui précède, l'Employeur convient de ne pas se prévaloir de la présente lettre d'entente avant l'expiration d'une période de douze mois suivant la signature de la convention collective.

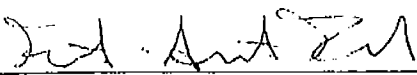
IMTT QUÉBEC INC.


**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE – SECTION
LOCALE 4746**

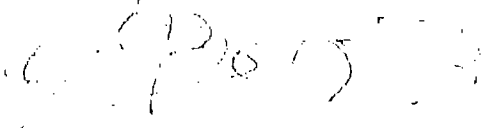












LETTRE D'ENTENTE NO 6

ENTRE : IMTT-QUÉBEC INC.

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4746

OBJET : MODIFICATION À LA LETTRE D'ENTENTE NO 5 CONCERNANT
LES HORAIRES DE TRAVAIL DE 24 HEURES SUR 7 JOURS


Les parties conviennent de modifier le paragraphe a) de la lettre d'entente no 5 de façon à ce que le délai de présentation du projet d'horaire au Syndicat passe de quinze (15) jours à quarante-cinq (45) jours avant sa mise en place.

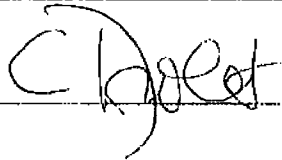
Signée à Québec, ce 11^{re} jour de OCTOBRE


2012.


IMTT QUÉBEC INC.

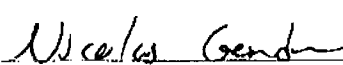
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE - SECTION
LOCALE 4746**













Système qualité certifié
ISO 9001: 2008
Quality System Certified

Qual 50, Port de Québec
Case postale 53010
Québec (Québec)
Canada G1J 5K3
Tél.: (418) 667-8641
Fax: (418) 667-9551
www.imttque.com

LETTRE D'ENTENTE #10 CONCLUE ENTRE

IMTT QUÉBEC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4746

ET

OBJET : emploi de surveillant du terminal

ATTENDU que est en assignation temporaire depuis
avril 2013;

ATTENDU que cette assignation temporaire est survenue suite à un rapport
médical, daté du 12 juin 2013, dans lequel les conclusions étaient
à l'effet que n'était plus en mesure d'effectuer
son travail d'opérateur sénior de façon sécuritaire;

ATTENDU que depuis le 26 février 2014, a suivi les
recommandations de son médecin;

ATTENDU que malgré le paragraphe précédent, un rapport médical daté du
30 juillet 2013 conclut que ne sera pas en
mesure, à court terme, d'effectuer le travail d'opérateur sénior de
façon sécuritaire;

ATTENDU les besoins de l'employeur et l'intention des parties d'accommoder
ce dernier en lui fournissant un emploi convenable;

ATTENDU le fait que est à l'emploi d'IMTT depuis le
1^{er} mai 2002.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) occupera la fonction de surveillant du terminal;
- 2) Les tâches reliées à cet emploi consisteront, entre autres, d'assurer une présence sur le terminal lorsqu'aucune opération ne sera en cours.
- 3) Étant donné les objectifs visés par ce nouvel emploi, l'horaire relié à celui-ci risque d'être atypique et non régulier.
- 4) En ce sens, l'employeur s'engage à verser à un revenu minimal hebdomadaire représentant 40 h, ou une moyenne choisie par ce dernier, à son taux horaire actuel, soit 26,45 \$.
- 5) bénéficiera de tous les avantages liés à la convention collective et des mêmes taux d'augmentation de salaire que les opérateurs seniors, en tout temps.
- 6) Compte tenu du caractère non régulier et atypique que l'horaire de ce nouvel emploi représentera, les heures de seront étalées selon les critères suivants :
 - a. En aucun temps ne pourra baisser de salaire.
 - b. Une banque d'heures sera constituée après la première semaine de travail dans ce poste afin d'assurer à un salaire minimal hebdomadaire représentant 40 h par semaine, au taux de 26 45 \$/h ou une moyenne choisie par ce dernier.
 - c. Les semaines où l'employeur ne peut fournir à un nombre d'heures de travail minimal de 40 h de travail, son salaire est comblé à même la banque d'heures.
 - d. Dans le cas où effectue plus de 40 heures lors d'une semaine donnée, les heures faites en sus sont converties en temps simple au taux applicable et versé dans la banque.
 - e. En aucun temps la banque ne pourra contenir plus de quarante (40) heures. Lorsque c'est le cas, l'employeur régularise la situation lors de la paie qui suit en payant à l'excédent en argent. Le nombre d'heures minimum dans la banque d'heures sera de -40 h. Lorsque c'est le cas, la moyenne sera réduite à 40 jusqu'au moment où le solde d'heures dans la banque sera 0.
 - f. La banque d'heures sera remise à zéro (0) pour la dernière période de paie de l'année.
 - g. pourra vider sa banque d'heures à sa guise.
 - h. Les primes seront payées à chaque période de paie.
 - i. Les surveillants-remplaçants proviendront du département des opérations et seront payés à leur taux habituel.
 - j. L'horaire de travail de nuit sera de 23 h à 7 h ou de 19 h à 7 h. La pause dîner sera rémunérée.
 - k. La durée du travail sera d'un minimum de 8 h consécutives.

- l. Le vendredi de la semaine précédente, le directeur des opérations devra fournir une ébauche d'horaire pour la semaine suivante à et au chef d'équipe en devoir. Cet horaire peut être modifié en cours de route, en respectant l'article 12.06 de la convention collective;
 - m. Si les heures de travail planifiées sont négligeables, monsieur Rhéaume s'entendra avec le directeur des opérations pour travailler de jour afin de combler sa semaine de travail.
 - n. D'un commun accord avec le directeur des opérations, monsieur Rhéaume pourra prendre au besoin des journées de congé.
- 7) Le surveillant de terminal sera en fonction lorsqu'il n'y aura pas d'équipe d'opération sur le terrain ou lorsque les besoins opérationnels le nécessiteront.
- 8) Le poste de surveillant de terminal sera valide tant et aussi longtemps que les activités d'IMTT-Québec ne nécessiteront pas que les heures de travail aux opérations soient 24 heures par jour. Dans l'éventualité où un horaire 24/7 serait en place, serait réaffecté à d'autres tâches, à négocier le jour venu.
- 9) Les parties s'engagent à déterminer le salaire du nouvel emploi de « surveillant du terminal » lors du renouvellement de la convention collective. Les conditions de travail de demeureront inchangées et suivront les taux d'augmentation de salaire des opérateurs seniors. Le présent document fait partie intégrante de la convention collective et servira de base de négociation pour la prochaine convention collective.

Les parties ont signé à Québec, ce 30 ° jour de Janvier 2015.

IMTT Québec

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 4746


Richard Rhéaume

LETTRE D'ENTENTE NO 11



Systeme qualite certifie
ISO 9001:2008
Quality System Certified

Quai 50, Port de Québec
Case postale 53010
Québec (Québec)
Canada G1J 5K3
Tél.: (418) 667-8641
Fax: (418) 667-9551
www.imttque.com

ENTRE : IMTT-Québec inc.

ET : Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique,
Section locale 4746

OBJET : Temps supplémentaire département administration

Les parties conviennent que le temps supplémentaire pour le département administration (technicien comptable et administratif) sera payé après avoir travaillé son quart de travail régulier de sept (7) heures ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine.

Signée à Québec, le ³⁰ janvier 2015

IMTT-Québec inc.

Syndicat Canadien de la Fonction
Publique – Section locale 4746

