

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

TERMONT MONTRÉAL INC.



ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 6852



2022-2030

13959-03

TABLE DES MATIÈRES


1.00	BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	3
2.00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
3.00	DROITS DE LA DIRECTION	4
4.00	LIBÉRATIONS SYNDICALES	4
5.00	COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL	4
6.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	5
7.00	MESURES DISCIPLINAIRES	5
8.00	GRIEFS ET ARBITRAGES	6
9.00	ANCIENNETÉ	7
10.00	PÉRIODE D'ESSAI DES NOUVEAUX EMPLOYÉS	8
11.00	MOUVEMENT DE POSTES	8
12.00	HORAIRE DE TRAVAIL	8
13.00	JOURS FÉRIÉS	10
14.00	CONGÉS ANNUELS	10
15.00	CONGÉS SOCIAUX	11
16.00	AVANTAGES SOCIAUX	12
17.00	RÉMUNÉRATION	12
18.00	DURÉE	13
	ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ	14

1.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

- 1.1. La présente convention collective a pour but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les Employés, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables, assurer la santé et la sécurité des Employés, ainsi que de faciliter la résolution des problèmes qui peuvent être soulevés dans l'application de cette convention collective.
- 1.2. Aux fins d'interprétation de la présente convention collective, le(s) terme(s) :
 - a) « Certificat d'accréditation » désigne le certificat d'accréditation émis sous l'ordonnance 11124-U du 16 mars 2017 par le Conseil canadien des relations industrielles au dossier 32021-C;
 - b) « Convention collective » correspond à la présente convention collective incluant ses annexes et lettres d'entente. Toute entente antérieure à la convention collective qui n'est pas incluse dans la convention collective est réputée être caduque.
 - c) « Employé » correspond à une personne visée par la convention collective;
 - d) « Employeur » correspond à Termont Montréal Inc.;
 - e) « Syndicat » correspond au Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 6852.

2.00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.1. L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et seul représentant des Employés.
- 2.2. L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant et mandataire des Employés visés par la convention collective concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail. L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle relative aux conditions de travail avec un Employé, à moins d'une entente écrite avec le Syndicat.
- 2.3. Seuls les Employés inclus dans le Syndicat ont le droit d'accomplir les tâches qui relèvent du Syndicat, à l'exception de l'encadrement ou pour toute situation d'urgence. Aux fins d'interprétation du présent article, une situation d'urgence se définit comme étant une situation inattendue et imprévisible nécessitant d'agir sans délais.
- 2.4. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses officiers et du conseiller syndical SCFP. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de tout changement dans les meilleurs délais. L'Employeur reconnaît à ces personnes ou à leur remplaçant désigné, le droit d'exercer leurs fonctions de la façon et dans les limites prescrites par la convention collective.
- 2.5. Le conseiller syndical à titre de représentant autorisé peut participer aux comités mixtes prévus à la convention collective en autant qu'il ait annoncé sa présence à l'Employeur.
- 2.6. L'Employeur autorise l'accès à ses installations aux officiers du Syndicat afin de leur permettre de s'acquitter de leur responsabilité en rapport avec la convention collective.
- 2.7. Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout Employé peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat lors d'une convocation par un représentant autorisé de l'Employeur.



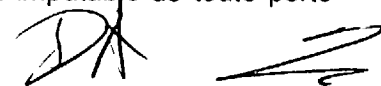
- 2.8. L'Employeur retient de la rémunération de chaque Employé régi par la convention collective le montant de la cotisation fixé par le Syndicat et en fait une remise mensuelle au Syndicat. L'Employeur transmet au Syndicat les informations nécessaires à la vérification des montants retenus.
- 2.9. Le montant des cotisations syndicales apparaît sur les formulaires fiscaux de chacun des Employés.
- 2.10. L'Employeur n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou à un Employé, en cas d'omission de retenue ou d'inexactitude dans une retenue ou une remise. Cependant, en cas d'erreur dans le calcul de la somme à prélever sur le salaire d'un Employé, l'Employeur procède à la rectification directement avec l'Employé. En cas d'erreur dans la somme à remettre au Syndicat, l'Employeur procède à la rectification au moment du versement ultérieur. La responsabilité de l'Employeur à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expire avec la remise des sommes dues au Syndicat.

3.00 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1. L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir, le tout sous réserve de la protection de la santé et sécurité des Employés et à la condition de se conformer à toutes les dispositions de la présente convention collective et des lois applicables.

4.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 4.1. L'Employeur reconnaît aux représentants autorisés du Syndicat le droit de s'absenter de leur travail afin de remplir leurs fonctions syndicales dans la mesure où ces absences sont préalablement autorisées par l'Employeur.
- 4.2. Un représentant autorisé du Syndicat a le droit de s'absenter de son travail, après avoir obtenu l'autorisation d'un représentant autorisé de l'Employeur, sans perte de salaire au taux applicable afin de discuter d'un problème d'application ou d'interprétation de la convention collective. Aucun temps supplémentaire additionnel n'est payable suite à une telle absence de son travail.
- 4.3. L'Employeur met à la disposition du Syndicat, pour son usage exclusif, un tableau d'affichage fermant à clef. Le tableau sera situé dans un endroit accessible à tous les Employés et convenu entre les parties. Seuls les documents concernant les affaires syndicales peuvent être affichés et ne doivent comporter aucun élément violent, discriminatoire ou offensant.
- 4.4. L'Employeur accorde cent quarante-quatre (144) heures de libération syndicale aux officiers du Syndicat sans perte de salaire ni avantages sociaux étant toutefois convenu que l'autorisation de l'Employeur doit être donnée au préalable. Ces heures de libération syndicale ne sont pas cumulables d'une année à l'autre, sont rémunérées au taux horaire régulier incluant les avantages sociaux applicables. Seules les heures qui auraient dû être des heures travaillées seront tenues en compte dans le calcul du temps supplémentaire.
- 4.5. Toute autre libération, en plus de celle prévue au présent article est sans perte de salaire et avantages sociaux et remboursée par le Syndicat à l'Employeur. Néanmoins, trois (3) officiers du Syndicat à la fois pourront se prévaloir d'une telle libération. À cette fin, le Syndicat disposera d'un maximum de trois cent soixante (360) heures par année civile. Le Syndicat doit présenter la demande de libération syndicale au moins deux (2) semaines avant la journée ou le début de la libération syndicale dans la mesure du possible. L'Employeur ne peut pas être tenu imputable de toute perte



financière qui lui incomberait des suites de ces libérations ou de tout grief présenté contre lui à la suite de ces libérations.

5.00 COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 5.1. L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un Comité de relations de travail composé de deux (2) représentants autorisés du Syndicat et de deux (2) représentants autorisés de l'Employeur.
- 5.2. Ce comité se réunit au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties après entente entre les Parties.
- 5.3. Le mandat du Comité de relations de travail est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, incluant les dossiers de griefs, entre l'Employeur d'une part et ses Employés et le Syndicat d'autre part, et d'apporter toute solution appropriée.
- 5.4. Dans la mesure du possible, les rencontres sont prévues durant les heures de travail des représentants autorisés du Syndicat. Ces derniers sont libérés sans perte de salaire et avantages sociaux applicables.

6.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 6.1. L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre sur pied un Comité paritaire de santé et sécurité composé d'un représentant autorisé de chaque partie. Le comité se rencontre au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties. Dans la mesure du possible, les rencontres sont prévues durant les heures de travail du représentant autorisé du Syndicat, à défaut de quoi ce dernier est libéré et rémunéré de la même manière que pour un Comité de relations de travail.
- 6.2. Les Employés doivent porter leurs équipements de protection individuel. L'Employeur s'engage à fournir les équipements de protection individuel nécessaires, tels que déterminés par le Comité paritaire de santé et sécurité, à l'accomplissement des tâches. Si lesdits équipements de protection individuel sont défectueux, brisés ou usés, les Employés pourront les faire remplacer s'ils ramènent l'équipement de protection individuel à être remplacé.

7.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.1. Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, le refus de travailler (pour des causes autres que liées à la santé et sécurité), l'absentéisme, le chapardage, l'enlèvement délibéré d'informations confidentielles de l'Employeur, la consommation d'alcool et de drogues illégales et la présence au travail en état d'ébriété ou en possession d'alcool ou de drogues. L'alcoolisme et la toxicomanie seront admis s'ils sont diagnostiqués médicalement.
- 7.2. Les faits et motifs de toute mesure disciplinaire doivent être communiqués par écrit à l'Employé concerné et au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'infraction, autrement la sanction est considérée nulle, non valide et illégale aux fins de la convention collective. Les délais peuvent être prolongés après entente entre les Parties.
- 7.3. Les faits et motifs d'une suspension d'une durée d'une (1) semaine ou plus, d'un congédiement, d'un congédiement administratif ou d'une rétrogradation doivent être communiqués par écrit à l'Employé concerné et au Syndicat, par courrier recommandé, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'infraction, autrement la sanction est considérée nulle, non valide et illégale aux

fins de la convention collective. Les délais peuvent être prolongés après entente entre les Parties.

- 7.4. Un Employé peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, à sa demande, lors de toute rencontre de nature disciplinaire.
- 7.5. Pour les fins d'application du présent article, les samedis, dimanches et jours fériés ne sont pas des jours ouvrables.
- 7.6. Toute mesure disciplinaire portée au dossier de l'Employé est retirée après une période de dix-huit (18) mois suivant la date de l'infraction et ne peut être utilisée de quelque façon que ce soit.

8.00 GRIEFS ET ARBITRAGES

- 8.1. Tout litige relatif à l'application, l'interprétation ou à la présumée violation de la convention collective doit être soumis aux règles de procédures suivantes. Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout litige qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.
- 8.2. Un grief s'entend d'un litige au sujet de l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la convention collective et toute autre entente écrite entre les parties.
- 8.3. Un grief est individuel, collectif, syndical ou patronal selon qu'il est formulé par un Employé, un groupe d'Employés, le Syndicat ou l'Employeur.
- 8.4. Un grief est déposé par écrit et il est signé et daté par la partie déposant ledit grief.
- 8.5. Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et entraîne la déchéance du droit réclamé lorsque prescrit. Tous les délais peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.
- 8.6. Pour les fins d'application du présent article, les samedis, dimanches et jours fériés ne sont pas des jours ouvrables.
- 8.7. Procédure de grief :
 - a) La partie requérante doit soumettre le grief par écrit à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence du fait donnant lieu au grief ou de la connaissance du fait donnant lieu au grief dont la preuve lui incombe. Les délais peuvent être prolongés après entente entre les Parties.
 - b) Au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief, la partie contre laquelle un grief est déposé rencontre la partie requérante. Les parties font tous les efforts raisonnables pour tenter de régler le grief. L'information échangée durant ladite rencontre ne peut être présentée en preuve lors d'un arbitrage.
 - c) Si le grief est réglé à cette étape, l'entente est contresignée par les Parties.
 - d) Si les parties ne peuvent régler le grief dans les quinze (15) jours ouvrables de la rencontre prévue au paragraphe précédent, la partie contre laquelle un grief est déposé transmet par écrit à la partie requérante les motifs du rejet dudit grief.
 - e) La partie requérante a la responsabilité de soumettre à l'étape suivante le grief dont la partie contre laquelle ledit grief est déposé n'a pas donné suite ou n'est pas en accord avec la réponse, à défaut de quoi ledit grief est réputé être abandonné par la partie requérante.

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a stylized, cursive 'JA' or similar. The second signature is a more fluid, cursive signature.

8.8. Procédure d'arbitrage :

- a) Dans les soixante (60) jours ouvrables de la réception de la réponse ou de l'expiration du délai précisé à l'article 8.7 d), la partie requérante peut donner avis par écrit de son intention de soumettre le grief à un arbitre dont la décision définitive et exécutoire liera les parties.
- b) Les parties choisissent l'arbitre par entente mutuelle. Si les parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un arbitre dans les soixante (60) jours ouvrables de la réception de l'avis mentionné au paragraphe précédent, le ministre du Travail nomme un arbitre à la demande de l'une ou l'autre partie.
- c) Si le grief n'est pas soumis à l'arbitrage dans le délai prescrit, ledit grief est réputé être abandonné par la partie requérante.
- d) L'arbitre a le devoir et le pouvoir de trancher tous les litiges dont il est saisi. L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief et selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, les Employés et le Syndicat.
- e) En aucune circonstance un arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la convention collective.
- f) Chaque partie doit assumer ses propres frais, les honoraires et les dépenses des témoins qu'elle convoque. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale par les deux (2) parties.
- g) Les séances d'arbitrage ont lieu sur le territoire de la ville de Montréal (Québec), à moins qu'il n'en soit convenu autrement entre les parties et l'arbitre.

9.00 ANCIENNETÉ

- 9.1. L'ancienneté est la reconnaissance des années de service continu auprès de l'Employeur et est établie à partir de la dernière date d'embauche. Toute absence prévue à la convention collective n'interrompt pas la computation du service continu. Tous les articles prévus à la convention collective sont par ancienneté, à moins de spécification contraire.
- 9.2. Une liste d'ancienneté des Employés régis par la convention collective indiquant le nom, le matricule et la dernière date d'embauche est affichée dans les endroits accessibles aux intéressés. Cette liste est affichée au plus tard le 31 janvier de chaque année et est sujette à correction, sur présentation par l'Employé ou son représentant d'une preuve de l'erreur avant le 1er mars de la même année. Le Syndicat reçoit un exemplaire de ladite liste au plus tard le 31 janvier de chaque année.
- 9.3. Un Employé perd son ancienneté et son emploi s'il :
 - a) quitte volontairement son emploi;
 - b) est congédié et non réembauché, le tout sujet à la procédure de grief;
 - c) prend sa retraite;
 - d) est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;
 - e) est mis à pied et ne se présente pas au travail à la date prévue de rappel, sans raison acceptable. Une copie de l'avis de congédiement sera remise au Syndicat;
 - f) s'absente pour plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation de l'Employeur et sans raison acceptable. Une copie de l'avis de congédiement sera remise au Syndicat.



- 9.4. Les Employés promus à des postes exclus de la présente convention collective perdent leur ancienneté après une période de trente (30) jours ouvrables suivant leur entrée en fonction. Les délais peuvent être prolongés après entente entre les Parties.
- 9.5. Lorsque deux (2) Employés ou plus sont embauchés le même jour, leur rang d'ancienneté est déterminé selon la date à laquelle la demande d'emploi a été présentée; si cette date est la même, un tirage au sort organisé par les représentants autorisés de l'Employeur et du Syndicat déterminera le rang d'ancienneté.

10.00 PÉRIODE D'ESSAI DES NOUVEAUX EMPLOYÉS

- 10.1. Un nouvel Employé à un poste régi par cette convention collective est en période d'essai pour une durée de mille (1 000) heures travaillées à compter de sa date d'embauche.
- 10.2. Au cours de sa période d'essai, un nouvel Employé est régi par les dispositions de la convention collective. Il peut être congédié pour des raisons jugées valables par l'Employeur sans recours aux procédures de grief et d'arbitrage. L'Employeur avisera le Syndicat par écrit et lui donnera la raison de congédiement.

11.00 MOUVEMENT DE POSTES

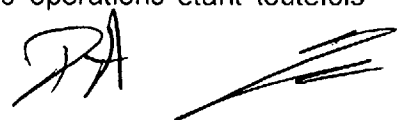
- 11.1. Tout poste prévu par la convention collective, créé ou vacant, temporaire ou régulier, doit être affiché durant sept (7) jours ouvrables aux endroits accessibles aux Employés.
- 11.2. L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour informer les Employés absents lors de l'affichage de poste.
- 11.3. Le poste est comblé en donnant priorité aux Employés selon leur compétence. À compétence égale, celui ayant le plus d'ancienneté sera favorisé.
- 11.4. L'Employé à qui le poste est attribué a droit à une période de familiarisation et d'essai de deux cent quarante (240) heures travaillées dans ce poste. Durant cette période, l'Employé peut décliner son nouveau poste et retourner à son ancien poste. L'Employeur fournira au Syndicat un rapport des heures travaillées par période de paie.
- 11.5. L'Employeur peut également mettre fin à la période de familiarisation et d'essai si l'Employé ne démontre pas les compétences requises pour compléter les exigences normales du poste.
- 11.6. L'Employé promu à un poste dont la rémunération est plus élevée reçoit la rémunération prévue pour ce poste.
- 11.7. L'Employé qui accepte volontairement un poste dont la rémunération est moindre reçoit la rémunération prévue pour ce poste.
- 11.8. Un Employé muté à un autre poste reçoit une formation adéquate à l'occupation dudit poste.
- 11.9. Si pendant la durée de la convention collective, l'Employeur décide de créer de nouvelles classifications, il devra en informer le Syndicat. En cas de désaccord sur la rémunération projetée, le cas est soumis à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.
- 11.10. L'Employé qui est muté à un poste nouvellement créé et dont la rémunération est moindre conserve



la rémunération du poste qu'il occupait avant la mutation et ce, pour une durée maximale de trois (3) mois.

12.00 HORAIRE DE TRAVAIL

- 12.1. L'Employeur pourra assigner des Employés à des horaires de cinq (5) jours par semaine, soit du lundi au vendredi à raison de huit (8) heures par jour.
- 12.2. L'horaire est constitué de sept (7) jours travaillés et de sept (7) jours de congé sur une période de quatorze (14) jours, le tout en « 3-2-2-3 ».
- 12.3. L'horaire de travail couvre deux (2) plages horaires (quart de travail) d'une durée de douze (12) heures chacune et sept (7) jours par semaine.
- 12.4. Les plages horaires (quart de travail) sont de six heures (6h00) à dix-huit heures (18h00) pour l'horaire de jour et de dix-huit heures (18h00) à six heures (6h00) pour l'horaire de nuit.
- 12.5. La rotation d'horaire (journée de travail) est de deux (2) semaines sur l'horaire de jour et de deux (2) semaines sur l'horaire de nuit.
- 12.6. Les Employés sont divisés en quatre (4) équipes de travail. Dans chacune des équipes de travail, deux (2) Employés ont un horaire fixe et prédéterminé quant à la plage horaire (quart de travail) et à la rotation d'horaire (journée de travail).
- 12.7. Les autres Employés ont un horaire prédéterminé quant à la rotation d'horaire (journée de travail), mais variable quant à la plage horaire (quart de travail). L'Employeur peut modifier l'assignation de la plage horaire (quart de travail) de ces autres Employés suite à un préavis de dix (10) heures. L'Employé affecté par cette modification d'assignation de plage horaire (quart de travail) recevra une prime de trois dollars (3,00 \$) par heure effectivement travaillée durant cette assignation modifiée.
- 12.8. Un Employé dont l'Employeur ne requiert pas de prestation de travail pour l'horaire auquel il était assigné, selon l'horaire établi à l'article 12.1, 12.6 ou 12.7, est rémunéré à raison douze (12) heures aux taux horaire régulier pour son quart de travail.
- 12.9. Un Employé dont l'Employeur ne requiert plus une prestation de travail alors qu'il a déjà débuté son quart de travail est rémunéré pour les heures effectivement travaillées et ce, pour un minimum de douze (12) heures au taux horaire régulier. Pour les Employés travaillant sous l'horaire prévu à l'article 12.01, le minimum est de huit (8) heures au taux horaire régulier.
- 12.10. Pour toutes les heures travaillées en surplus de l'horaire établi, l'Employé est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50 %).
- 12.11. Une période de repos minimal de dix (10) heures entre deux (2) quarts de travail est accordée. Cette période pourra être raccourcie suite à l'approbation de l'Employé concerné.
- 12.12. Les Employés peuvent s'échanger leur assignation de travail à la condition qu'il n'y ait pas de coûts additionnels pour l'Employeur et sur autorisation explicite et préalable de l'Employeur.
- 12.13. La nature des opérations ne permet pas d'inscrire des pauses fixes à l'horaire. L'Employeur permet aux Employés de gérer leur pause de façon à ne pas interrompre les opérations étant toutefois



convenu qu'un maximum de trente (30) minutes de pause par quart de travail est accordé sans perte de salaire.

12.14. La semaine de travail débute le dimanche matin à zéro heure zéro minute (0h00) et se termine le samedi à minuit à vingt-quatre heures zéro minutes (24h00).

13.00 JOURS FÉRIÉS

13.1. Les jours suivant sont fériés :

- Jour de l'An (1er janvier);
- Vendredi Saint;
- Journée nationale des patriotes (Lundi précédent le 25 mai);
- Fête nationale du Québec (24 juin);
- Fête du Canada (1er juillet);
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Jour du Souvenir (11 novembre);
- Veille de Noël (24 décembre);
- Noël (25 décembre);
- Lendemain de Noël (26 décembre);
- Veille du Jour de l'An (31 décembre).

13.2. L'Employé qui travaille lors d'un jour férié est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50 %).

13.3. Si le jour férié tombe durant la période de congé annuel de l'Employé, ce jour férié est reporté avant ou après le congé annuel de l'Employé à la demande de celui-ci. Ce congé sera payé en vertu des dispositions prévues à l'article 13.4.

13.4. L'Employeur paiera à chaque Employé, en compensation pour les jours fériés, où il n'est pas prévu à l'horaire (congé hebdomadaire), un montant égal à cinq pour cent (5 %) de son taux horaire applicable pour toutes les heures régulières, et ce, à chacune des paies.

14.00 CONGÉS ANNUELS

14.1. La durée des congés annuels (en heures) et l'indemnité (pourcentage du salaire gagné) sont accordées sur la base de l'ancienneté acquise au dernier jour de l'année civile, à savoir du 1er janvier au 31 décembre.

Ancienneté	Droit de congés annuels (en heures)	Indemnité (Pourcentage du salaire gagné)
Moins d'une (1) année	8 heures cumulées pour chaque vingt-cinq (25) jours travaillés pour un maximum de 96 heures	Quatre pour cent (4 %)
Au moins une (1) année, mais moins de sept (7) années.	132 heures	Six pour cent (6 %)



Au moins sept (7) années, mais moins de dix-sept (17) années.	180 heures	Huit pour cent (8 %)
Au moins dix-sept (17) années, mais moins de vingt-cinq (25) années	228 heures	Dix pour cent (10 %)
Vingt-cinq (25) années et plus	228 heures	Douze pour cent (12 %)

14.2. Les congés annuels des Employés sont accordés par ordre d'ancienneté de manière à ne pas nuire aux besoins opérationnels, et ce, à un maximum de deux (2) Employés ne provenant pas de la même équipe de travail.

14.3. Le choix de congés annuels pour la période du 1er novembre au 30 avril de l'année suivante doit être effectué avant le 1er octobre par l'Employé. L'Employeur affichera une grille au plus tard le 1er septembre et confirmera le choix avant le 1er novembre à l'Employé.

Le choix de congés annuels pour la période du 1er mai au 31 octobre doit être effectué avant le 1er avril par l'Employé. L'Employeur affichera une grille au plus tard le 1er mars et confirmera le choix avant le 1er mai à l'Employé.

Ce choix peut être modifié sur préavis de vingt et un (21) jours civils et ne doit pas occasionner un changement aux congés annuels déjà confirmés par l'Employeur d'un autre Employé, à moins que celui-ci n'y consente explicitement.

14.4. Si, au moment de débiter sa période de congé annuel, un Employé est absent du travail pour cause de maladie, d'accident, de lésion professionnelle ou toute autre absence autorisée par l'Employeur, il peut reporter ses congés annuels à une autre période sans toutefois déplacer un congé qui aurait déjà été accordé à un autre Employé.

14.5. Chaque Employé doit prendre un minimum de deux (2) semaines de congés annuels par année civile. Si l'Employé ne peut pas prendre le reste de son congé annuel admissible notamment en raison d'une absence prévue à l'article 14.04, l'Employeur lui paie, à la dernière période de paie de l'année civile, la totalité de l'indemnité de congés annuels à laquelle il est éligible.

14.6. La semaine de vacances débute le lundi matin 06h00 et se termine le lundi matin suivant à 06h00.

15.00 CONGÉS SOCIAUX

15.1. L'Employé a droit à un congé payé de trois (3) jours, consécutifs ou non, débutant entre le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie semblable, lors du décès d'un proche parent tel que défini par la loi. À la demande de l'Employeur, l'Employé devra fournir une attestation de décès.

15.2. L'Employé a droit à un congé d'une (1) journée de congé entre le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie semblable, lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur. À la demande de l'Employeur, l'Employé devra fournir une attestation de décès.

15.3. À la demande de l'Employé, l'Employeur accord un congé supplémentaire sans solde de deux (2) jours à être pris dans les six (6) mois suivant le décès de la personne visée à l'article 15.01 ou 15.02.




- 15.4. L'Employé peut demander un congé sans solde d'une durée minimale d'un (1) mois et d'une durée maximale d'une (1) année. La demande doit être faite par écrit. L'Employeur peut accorder ou refuser le congé. Un (1) Employé à la fois peut être en congé sans solde et l'Employeur accordera ledit congé sans solde à l'Employé ayant le plus d'ancienneté s'il reçoit plus d'une (1) demande au même moment. Une copie de la demande de l'Employé sera transmise au Syndicat.

Nonobstant des dispositions précédentes, l'Employé ayant moins d'un an d'ancienneté et qui n'est pas éligible à un congé annuel rémunéré, pourra demander un congé sans solde qui sera accordé selon les besoins opérationnels.

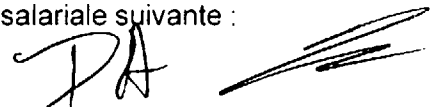
- 15.5. Si un prolongement ou un retour anticipé est nécessaire, l'Employé doit formuler une nouvelle demande de congé sans solde en donnant un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur. La demande de prolongement ou de retour anticipé doit être faite par écrit. L'Employeur peut accorder ou refuser le congé. Un (1) Employé à la fois peut être en congé sans solde et l'Employeur accordera ledit congé sans solde à l'Employé ayant le plus d'ancienneté s'il reçoit plus d'une (1) demande au même moment. Une copie de la nouvelle demande de l'Employé sera transmise au Syndicat.
- 15.6. L'Employeur accorde à l'Employé qui en fait la demande au moins trois (3) mois à l'avance, un congé sans solde pour études d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaine et ce, un (1) Employé à la fois. Une copie de la demande est transmise au Syndicat. L'Employé qui omet de fournir les preuves d'inscription, de paiement et une attestation de présence est réputé avoir démissionné de son emploi.
- 15.7. Un Employé a droit à sa rémunération lorsqu'il est appelé à faire partie d'un jury. L'Employé doit fournir à l'Employeur une copie de l'acte de convocation à titre de juré. Les honoraires de jurés sont déduits de sa rémunération. L'Employé doit fournir à l'Employeur la preuve des paiements reçus en compensation de son rôle de juré. Ces preuves doivent être remis avant que la paie soit émise.

16.00 AVANTAGES SOCIAUX

- 16.1. Les Employés réguliers participeront au régime d'assurances collectives de l'Employeur. L'Employeur cotisera à soixante-quinze pourcent (75%) de la prime d'assurance de l'Employé et l'Employé paiera vingt-cinq pourcent (25%) de la prime de son assurance collective. L'Employeur fournira au Syndicat les documents donnant l'information pour le régime d'assurances collectives.
- 16.2. Un certificat médical est requis pour une absence excédent trois (3) jours. L'Employé produit alors un certificat médical complété par son médecin traitant.
- 16.3. L'Employeur se réserve le droit d'exiger qu'un Employé absent pour cause de maladie ou d'invalidité soit examiné par un médecin désigné par l'Employeur. Les frais de l'examen médical sont à la charge de l'Employeur.
- 16.4. Les Employés réguliers participeront au régime de retraite de l'Employeur. L'Employé cotisera à cinq pour cent (5%) de son salaire régulier et l'Employeur effectuera une contribution financière équivalente à celle de l'Employé n'excédant pas cinq pour cent (5%) de son salaire régulier dudit Employé. L'Employeur fournira au Syndicat les documents donnant l'information pour le régime de retraite.

17.00 RÉMUNÉRATION

- 17.1. Les Employés sont rémunérés au taux horaire régulier selon la grille salariale suivante :



Grille Salariale

Classification	Ancienneté	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
A 1	Minimum de 12 ans + Track et Vessel	\$58.00	\$60.00	\$62.00	\$64.00	\$66.00	\$68.00	\$70.00	\$72.00	\$74.00
A 2	Minimum de 12 ans + Track		\$59.25	\$60.50	\$61.75	\$63.00	\$64.25	\$65.50	\$66.75	\$68.00
A 3	Minimum 12 ans	\$58.00	\$58.50	\$59.00	\$59.50	\$60.00	\$60.50	\$61.00	\$61.50	\$62.00
B	Moins de 12 ans	\$54.52	\$55.50	\$56.00	\$56.50	\$57.00	\$57.50	\$58.00	\$58.50	\$59.00
C	Moins de 10 ans	\$51.25	\$52.50	\$53.00	\$53.50	\$54.00	\$54.50	\$55.00	\$55.50	\$56.00
D	Moins de 8 ans	\$48.17	\$49.50	\$50.00	\$50.50	\$51.00	\$51.50	\$52.00	\$52.50	\$53.00
E	Moins de 6 ans	\$45.28	\$46.50	\$47.00	\$47.50	\$48.00	\$48.50	\$49.00	\$49.50	\$50.00
F	Moins de 4 ans	\$42.57	\$43.50	\$44.00	\$44.50	\$45.00	\$45.50	\$46.00	\$46.50	\$47.00
G	Moins de 2 ans	\$40.00	\$40.50	\$41.00	\$41.50	\$42.00	\$42.50	\$43.00	\$43.50	\$44.00

Note 1 : L'augmentation salariale annuelle sera effective le 1er dimanche de chaque année civile;

Note 2 : L'augmentation salariale liée à l'ancienneté de l'Employé, se fera le 1er dimanche suivant la date d'anniversaire de l'ancienneté de chaque Employé (au deux (2) ans), tel que prévue à l'annexe « A » de la convention collective.

- 17.2. Tous les employés avec un minimum de 12 ans d'ancienneté sont réputés avoir les compétences requises (Yard, Track et Vessel) et obtiennent, par conséquent, la classification A1. Ces employés seront rémunérés selon la classification A1 pour toutes les heures effectivement travaillées et ce, peu importe la tâche à laquelle ils sont assignés.

Advenant que l'employeur juge qu'un employé n'a pas les compétences requises pour avoir la classification A1, il en avise le syndicat et un plan de mise à niveau sera fait.

Si à la suite du plan de mise à niveau, l'employé n'a toujours pas les compétences requises pour avoir la classification A1, l'employeur pourra le reclassifier A2 ou A3 selon le cas, dans la grille salariale.

Un employé ayant la classification A2 ou A3 peut demander d'être réévalué pour obtenir une classification A1 ou A2 selon le cas, après une période de six (6) mois suivant sa rétrogradation de classification.

- 17.3. Les Employés sont payés le jeudi de chaque semaine pour la période du dimanche au samedi de la semaine précédente. Le jour de paie peut être modifié par l'Employeur de façon à répondre à des circonstances spéciales (par exemple : jour férié, obligation légale, impondérable, force majeure, etc.).

PRIMES

- 17.4. L'Employeur pourra assigner selon les besoins opérationnels, un ou des Employé(s) à titre de chef d'équipe. Une prime d'un dollar (1,00\$) de l'heure sera offerte à l'Employé pour chaque heure pour laquelle il est effectivement assigné à titre de chef d'équipe.

- 17.5. Formation

a) Lorsque l'Employeur a des besoins de formation, un Employé peut être assigné à donner

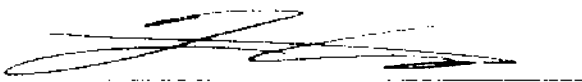
de la formation.

- b) Dans ce cas, l'Employeur garantie à cet Employé qui donne la formation ses heures de travail régulières pour la durée de son assignation à des tâches de formation.
- c) De plus, cet Employé qui donne la formation recevra une prime de formation de cinq dollars (5,00\$) de l'heure pour chaque heure effectivement travaillée dans le cadre de son assignation à des tâches de formation, et ce, peu importe l'horaire de travail pendant lequel la formation sera donnée.

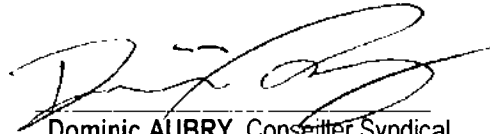
18.00 DURÉE

- 18.1. La convention collective prend effet à compter de sa signature et se terminera le 31 décembre 2030.
- 18.2. La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 18.3. Toutes les annexes et les lettres d'entente font partie de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal (Québec) le 25 octobre 2022:



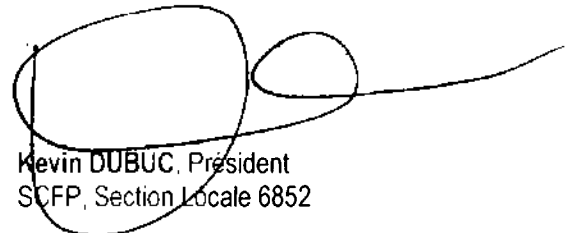
Francis CANTIN,
Partenaire d'affaires, Ressources Humaines et
Relations de Travail, Termont Montréal Inc.



Dominic AUBRY, Conseiller Syndical
SCFP-Québec



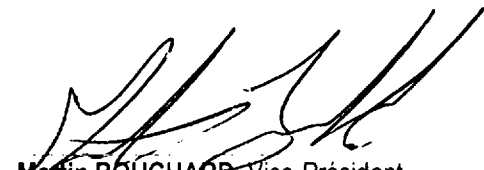
Virginie LAVOIE,
Partenaire d'affaires, Ressources Humaines,
Termont Montréal Inc.



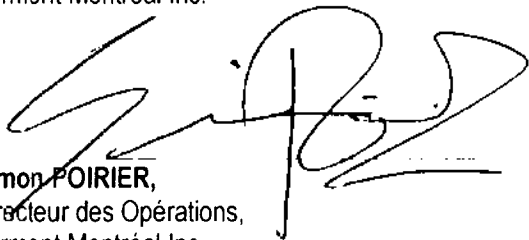
Kevin DUBUC, Président
SCFP, Section Locale 6852



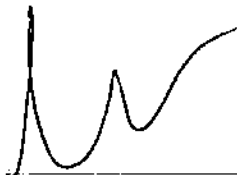
Martin HAINEAULT,
Directeur des Opérations,
Termont Montréal Inc.



Martin BOUCHARD, Vice-Président
SCFP, Section Locale 6852



Simon POIRIER,
Directeur des Opérations,
Termont Montréal Inc.



Elisabeth NADEAU, Secrétaire-Trésorière
SCFP, Section Locale 6852

