



PRÉSENTATION CAHIER DE CHARGE SECTION LOCALE 2929

Assemblée – 4 juin 2020

GÉNÉRAL

- ▶ Retrait du statut d'employé régulier pour que tous les employés réguliers deviennent des employés permanents.
- ▶ Réduction de la période d'essai à 6 mois.
- ▶ Mise à jour de la définition de conjoint pour refléter les différentes lois fiscales (réduire de 3 à 1 an la cohabitation pour reconnaître le statut de conjoint si aucun enfant n'est né de l'union).

GÉNÉRAL (SUITE)

- ▶ Paiement des cartes de compétence annuelles et frais reliés aux examens pour l'obtention de classes supérieures pour l'employé dont l'emploi exige la détention de carte de compétence.
- ▶ Convention collective de 3 ans. **(5 ans)**
- ▶ Inclusion d'une clause de télétravail à temps plein et à temps partiel. **Pas complet pour explication**

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- ▶ **Obligation pour l'employeur de rencontrer le syndicat dans les 7 jours au lieu de 15 jours pour les dossiers de harcèlement.**
- ▶ **Obligation d'adopter une politique de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement.**
- ▶ **Obligation pour l'employeur de prendre les moyens nécessaires pour que les employés visés ne soient pas en contact lors de l'étude de la plainte.**
- ▶ **Obligation de l'employeur de relocaliser le harceleur et non la victime si la plainte est retenue.**

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SUITE)

- ▶ Obligation d'effectuer au minimum 3 visites préventives sur les lieux du travail par année. + **5 reunions**
- ▶ Obligation de fournir un espace de travail adéquat avec un minimum d'espace personnel de 8 X 8 pieds.
- ▶ Augmentation de l'allocation pour bottes de sécurité à 200 \$ + taxes.

ACTIVITÉS SYNDICALES

- ▶ Paiement des frais de déplacement, repas et hébergement par l'employeur pour les rencontres de comités mixtes avec l'employeur.
- ▶ Possibilité de faire un grief de fardeau de tâche pour les employés jugeant leur charge de travail trop élevée en donnant les pouvoirs à un arbitre d'ordonner les correctifs appropriés pour soulager la charge de travail si l'employeur ne prend pas les mesures adéquates.
- ▶ Retrait des mesures disciplinaires du dossier des employés s'il n'y a aucune récidive après 12 mois.

ÉVALUATION DES EMPLOIS

- ▶ **Obligation pour l'employeur de rendre disponibles les descriptions d'emploi dans l'intranet.**
- ▶ **Obligation de rencontrer le syndicat pour l'évaluation d'une demande dans les 3 mois de la réception de celle-ci.**

MOUVEMENT DE PERSONNEL

- ▶ Retrait de l'empêchement de poser sa candidature sur un nouveau poste à l'intérieur des 12 mois de l'occupation du poste actuellement détenu.
- ▶ Obligation de choisir le candidat le plus ancien en considérant l'ordre qui suit :
 - ~~Employé permanent de la région~~
 - ~~Employé permanent dans la province~~
 - ~~Employé occasionnel dans la région~~
 - ~~Employé occasionnel dans la province~~

SOUS-TRAITANCE

- ▶ **À l'exception des travaux régis par la CCQ, possibilité pour l'employeur d'avoir recours à la sous-traitance seulement si tous les critères suivants sont respectés :**
 - n'entraîne pas la mise à pied ou l'abolition d'un poste;
 - n'entraîne pas la réduction des heures de travail de tout employé permanent;
 - n'entraîne pas la réduction des heures supplémentaires effectuées de tout employé permanent;
 - n'empêche pas le rappel de salariés mis à pied qui possèdent les aptitudes requises pour l'exécution dudit travail;
 - n'empêche pas la création d'un nouveau poste;
 - n'entraîne pas de réduction de salaire, de classe ou de titre d'emploi.

HORAIRE DE TRAVAIL

- ▶ Modification de la plage horaire variable, non obligatoire, pour qu'elle soit répartie entre 7 h et 18 h avec une période de repas minimale réduite à 30 minutes et sans maximum de temps, soit une amplitude maximale de 11 heures par jour.
- ▶ Possibilité pour les magasiniers d'obtenir l'horaire variable selon les mêmes plages horaires, mais en maintenant 38,75 h de travail.
- ▶ Augmentation de l'accumulation de crédit horaire à 14 heures pouvant être pris sur 4 plages horaires par période de référence.
- ▶ Impossibilité pour l'employeur de modifier les heures de travail des ouvriers sans l'accord du syndicat.
- ▶ Modification de la plage horaire du déjeuner en heures supplémentaires pour être de 6 h à 7 h.

CONGÉS

- ▶ Augmentation de journée à partir de la 10^e année.
- ▶ Augmentation de journée de vacances par année, à partir de la 20^e année.
- ▶ Inclure les 2 journées autofinancées entre Noël et le jour de l'An dans les jours fériés.
- ▶ Uniformisation des congés sociaux pour qu'ils soient tous en jour ouvrable, incluant une augmentation de 2 jours ouvrables pour le décès de père, mère, frère/sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils et petite-fille.
- ▶ Augmentation du nombre de jours de maladie à 12 jours.

ASSURANCE COLLECTIVE

- ▶ Augmentation de la cotisation de l'employeur au régime.
- ▶ Réduction du délai de carence à 5 jours.
- ▶ Obligation pour l'employeur de remplir une déclaration d'évènement dans les 30 jours de l'évènement lorsqu'un diagnostic médical pourrait faire en sorte que l'employé serait couvert par la CNESST et non par l'assurance collective.
- ▶ Augmentation des séances de PAE à 10 séances d'une heure.

SALAIRE ET PRIMES

- ▶ Augmentation salariale de 5 % en 2020 afin de faire un rattrapage salarial. **(3,65%)**
- ▶ Par la suite, 2,5 % pour les années 2021 et 2022. **(3,65% en 2021, 3% en 2022, 3% en 2023, 3% en 2024)**

(Demande salarial a été modifié a cause du contexte qui a changer depuis la présentation)

Additionner d'un rattrapage salarial de 2,50\$/hrs pour 2020

- ▶ Obligation de rémunérer à taux double le travail lors de jours fériés et le dimanche.
- ▶ Inclusion du temps de déplacement dans le calcul du temps travaillé pour les rappels au travail.
- ▶ Allègement des critères pour la prime de transfert de connaissance.

SALAIRE ET PRIMES (SUITE)

- ▶ Augmentation des primes pour les employés occupant des tâches de chef d'équipe, de professionnel ou de gestionnaire.
- ▶ Possibilité d'ajouter la prime de chef de régie à la prime de chef d'équipe si un employé occupe les 2 fonctions.
- ▶ Augmentation de l'allocation d'ambiance pour tous les employés devant travailler dans une institution pénale à et possibilité de diviser cette prime de façon journalière pour les employés y allant de façon non régulière.

SALAIRE ET PRIMES (SUITE)

- ▶ Inclusion des bureaux de Rouyn-Noranda, Baie-Comeau, **Sept-Iles** et Gaspé à l'allocation de rétention et augmentation de cette allocation à 10 % du traitement.
- ▶ Mise à jour du montant alloué par kilomètre pour les 8 000 premiers kilomètres.
- ▶ Augmentation du taux en KM pour le covoiturage dès qu'un employé supplémentaire est déplacé.
- ▶ Augmentation des frais de repas :
 - pour le déjeuner
 - pour le diner
 - pour le souper et le repas de nuit

SALAIRE ET PRIMES (SUITE)

- ▶ Augmentation de l'allocation pour coucher ailleurs que dans un établissement hôtelier incluant les frais de repas.
- ▶ Augmentation du remboursement des frais d'hôtel en basse saison et en haute saison pour l'île de Montréal.
- ▶ Augmentation du remboursement des frais d'hôtel pour tous les autres endroits.
- ▶ Possibilité d'obtenir des primes en surplus des heures supplémentaires pour le système de relève des mécaniciens de machines fixes visés par les annexes.