

Texte modifié

Article 15 – Heures de travail

15.02 C 2) a) i) et ii) (page 25)

2) Personnes de métier

- a) i) À l'exception des ~~opérateurs et opératrices~~ **mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes** et des électriciens et électriciennes, la semaine de travail normale des personnes de métier comprend cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement et un total de quarante (40) heures par semaine.
- ii) À l'exception des ~~opérateurs et opératrices~~ **mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes** et des électriciens et électriciennes, la journée normale de travail des personnes de métier ne commence pas avant 07:30 hrs et ne finit pas plus tard que 16:00 hrs.

Nouveau texte

Article 15 – Heures de travail

Article 15.02 C 2) Mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes, page 26

d) Mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes

i) Les heures de travail quotidiennes et les jours de repos des mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes continuent d'être prévus à l'horaire de la même façon qu'ils l'étaient avant la signature de la présente convention.

ii) Nonobstant l'aliéna 15.02 C) (2) d) i), l'employeur peut, en cas d'urgence, modifier temporairement cet horaire pour les employé-e-s requis pendant la durée de l'urgence.

iii) On ne change pas les jours de repos des mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes.

iv) L'horaire de travail des mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes doit être affiché un (1) an à l'avance et à six (6) mois d'intervalle.

Nouveau texte

Article 15.03 Applicable aux employé-e-s du groupe B

- n) L'employeur inscrira à l'horaire les employé-e-s à temps partiel selon le principe de Distribution équitable des périodes de travail et en autant que possible à la satisfaction mutuelle de l'employeur et des employé-e-s. Les périodes de travail additionnelles seront accordées aux employé-e-s en fonction de leur ancienneté. Lorsqu'un nombre insuffisant d'employé-e-s sont disponibles pour certains jours et heures de travail, ces jours et heures de travail seront affectés par ordre inverse d'ancienneté.**

Nota: Texte actuel à la page 28 Article 15.02 e) pour les employé-e-s du groupe A

Texte modifié

Article 15 – Heures de travail

15.03 Applicable aux employé-e-s du groupe B (page 30):

- b) L'employeur accepte de maintenir, pendant la durée de la convention collective, un niveau de service minimal de ~~six (6)~~ **cinq (5)** employé-e-s travaillant quarante (40) heures par semaine et cinq (5) jours par semaine et trois employé-e-s travaillant trente-deux (32) heures par semaine et quatre (4) jours par semaine. L'horaire des employé-e-s sera établi conformément à l'horaire modèle à l'annexe « F ».

- c) Des changements à l'horaire peuvent être apportés avec le consentement mutuel de l'Alliance et de la Société. (Voir l'horaire modèle à l'annexe « F »). **Un nouvel horaire est déposé**

Texte modifié

Article 15 – Heures de travail

15.03 k) Applicable aux employé-e-s du groupe B (page 32)

- k) L'employé-e **à temps plein** qui est tenu de changer son quart d'horaire inscrit à l'horaire de travail sans avoir reçu un préavis d'au moins trois (3) jours, à compter de l'heure d'effet de ce changement à son quart d'horaire, est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour le premier quart de travail effectué selon l'horaire révisé. Les quarts subséquents qu'il ou elle effectue selon l'horaire révisé sont rémunérés au taux des heures normales, sous réserve des dispositions des heures supplémentaires de la présente convention.

Texte modifié

ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.02 (page 37)

Sous réserve de la clause 16.02 ~~n) l)~~, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants:

- h) à tarif et demi (1 ½) sauf stipulation contraire au paragraphe 16.02 ~~k) i)~~;
- l) L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires en vertu de la clause 16.02 ~~j), k), l) et m)~~, **h), i), j), et k)** pour chaque période complète de quinze (15) minutes d'heures supplémentaires qu'il ou elle effectue:

Texte modifié

ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B, **i)** sous réserve de l'alinéa iii) ci-dessus (bas de la page 37)

Sous réserve de l'alinéa iii) ci-dessus

- * à tarif une fois et demi (1 ½) **pour les huit (8) premières heures travaillées après quarante (40) heures de travail dans une semaine de sept (7) jours** ~~pour les heures travaillées pendant le premier jour de repos ;~~
- * à tarif double (2) **pour toute heure supplémentaires travaillée après quarante-huit (48) heures de travail dans une semaine de sept (7) jours** ~~pour les heures travaillées pendant le deuxième jour de repos. Toutefois, les employé-e-s, à qui on aura offert de travailler pendant le premier jour de repos et qui auront décliné l'offre, seront rémunérés à tarif une fois et demi (1 ½) pour les heures travaillées pendant le deuxième jour de repos.~~
- * ~~à tarif double (2) pour les heures travaillées pendant le troisième jour de repos. Toutefois, les employé-e-s, à qui on aura offert de travailler pendant le premier jour de repos et/ou le deuxième jour de repos et qui auront décliné l'offre, seront rémunérés à tarif une fois et demi (1 ½) le taux des heures normales pour les heures travaillées pendant le troisième jour de repos.~~

Proposition du CNA

Nouveau texte

Article 20 – Congés annuels

20.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B

- i) La Société déterminera les périodes au cours desquelles le congé annuel peut être pris et le nombre d'employé-e-s qui peuvent prendre un congé annuel durant la même période. La Société fera tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire les périodes de congé annuel pour accommoder à la fois les employé-e-s et la Société.
- ii) Les employé-e-s soumettront leur demande de congé annuel avant le 1^{er} avril de chaque année. Lorsqu'il y a plus de demandes d'une période de congé annuel que la Société peut permettre, l'ancienneté prévaudra.
- iii) Un horaire indiquant les périodes de congé annuel réservées aux employé-e-s sera affiché au plus tard le 15 avril.
- iv) Les employé-e-s qui ne soumettent pas leur demande de congé annuel avant le 1^{er} avril ne pourront pas exercer leur droit d'ancienneté pour supplanter des employé-e-s dont le congé annuel a été fixé, conformément à l'alinéa 20.01 g) iii).
- v) Avec la permission de la Société, les employé-e-s peuvent s'échanger des périodes de congé annuel.

Nota: Texte actuel à la page 42 Article 20 pour les employé-e-s du groupe A

Proposition du CNA

Nouveau texte

ARTICLE 20 – CONGÉS ANNUELS

(NOUVEAU – La suite des articles doit être renumérotée) 20.01

Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Proposition du CNA

Texte modifié

ARTICLE 20 – CONGÉS ANNUELS

20.## Pour remplacer Article 20.01 a) et b) et Article 20.02 a) et b)

Applicable aux employé-e-s du groupe A

- a) Pour chaque mois civil au cours duquel l'employé-e permanent touche au moins **quatre-vingts (80) heures de rémunération** ~~dix (10) jours de rémunération~~, il ou elle acquiert des crédits de congé annuel à raison de :
- i) **dix heures** ~~un jour et quart (1-1/4)~~ par mois, s'il ou elle compte moins de huit (8) années de service;
 - ii) **treize virgule trois trois (13,33) heures** ~~un jour et deux tiers (1-2/3)~~ par mois, s'il ou elle compte huit (8) années de service;
 - iii) **seize virgule six six (16,66) heures** ~~deux jours et un douzième (2-1/12)~~ par mois s'il ou elle compte dix-huit (18) années de service.
 - iv) **vingt (20) heures** ~~deux jours et demi (2-1/2)~~ par mois civil s'il ou elle compte vingt-neuf (29) années de service, à compter du mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins **quatre-vingts (80) heures** ~~dix (10) jours~~ suivant la date à laquelle il ou elle compte vingt-neuf (29) années de service.
- b) Lorsqu'un employé-e permanent à temps plein a touché **au moins de quatre-vingts (80) heures** ~~dix (10) jours~~ de rémunération dans un mois civil donné, il ou elle a droit à un montant égal à :
- i) six pour cent (6%) de son traitement brut pour ledit mois civil, s'il ou elle compte moins de huit (8) années de service;
 - ii) huit pour cent (8%) de son traitement brut pour ledit mois civil, s'il ou elle compte huit (8) années de service;
 - iii) dix pour cent (10%) de son traitement brut pour ledit mois civil, s'il ou elle compte dix-huit (18) années de service.

Applicable aux employé-e-s du groupe B :

- a) Pour chaque mois civil au cours duquel l'employé-e permanent à temps plein a touché une rémunération d'au moins **quatre-vingts (80) heures** ~~dix (10) jours~~, il ou elle acquiert des crédits de congés annuels à raison :
- i) **dix heures** ~~d'un jour et quart (1-1/4)~~ par mois civil, s'il ou elle justifie de moins de huit (8) années de service;
 - ii) **Treize virgule trois trois (13,33) heures** ~~d'un jour et deux tiers (1-2/3)~~ par mois civil, s'il ou elle justifie de huit (8) années de service, à compter du mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins **quatre-vingts (80)**

Proposition du CNA

- ~~heures dix (10) jours~~ et suivant la date à laquelle il ou elle justifie de huit (8) années de service;
- iii) **Seize virgule six six (16,66) heures** ~~deux jours et un douzième (2 1/12)~~ par mois civil s'il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service, à compter du mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins **quatre-vingts (80) heures** ~~dix (10) jours~~ et suivant la date à laquelle il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service;
- iv) **Vingt (20) heures** ~~deux jours et demi (2 1/2)~~ par mois civil s'il ou elle justifie de vingt-neuf (29) années de service, à compter du mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins **quatre-vingts (80) heures** ~~dix (10) jours~~ suivant la date à laquelle il ou elle justifie de vingt-neuf (29) années de service.
- b) Lorsque l'employé-e a gagné moins de **quatre-vingts (80) heures** ~~dix (10) jours~~ de rémunération dans un mois civil donné, il ou elle a droit à un montant égal à six pour cent (6%) de son traitement brut pour ledit mois civil s'il ou elle était visé par les dispositions du paragraphe a) i) ci-dessus ; à un montant égal à six virgule cinq pour cent (6,5%) s'il ou elle était visé par les dispositions du paragraphe a) ii), et à sept pour cent (7%) s'il ou elle était visé par les dispositions du paragraphe a) iii). Ce montant est payable pendant une période de congé annuel mutuellement convenue.

Proposition du CNA

Texte modifié

Article 26 – Abandon de Poste (page 70)

Applicable aux employé-e-s du groupe A **et B** :

Lorsqu'un employé-e est absent du travail pendant cinq (5) jours consécutifs et qu'il ou elle ne signale pas son absence à son supérieur, ceci sera considéré comme une cause suffisante de renvoi.

Proposition du CNA

Texte modifié

Article 27 – INDEMNITÉ DE DÉPART

27.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A :

En reconnaissance des longs états de service et sous réserve des clauses 27.01 **h) et i)**, lorsque l'emploi d'un employé-e de la Société prend fin, ce dernier ou cette dernière touche une indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire, comme suit:

a) Licenciement

- i) Un employé-e à temps plein qui compte une (1) année ou plus de service continu a droit à deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète de service continu, et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète supplémentaire de service continu, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.
- ii) Lors d'un deuxième licenciement ou d'un licenciement subséquent, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

- b) Nonobstant les paragraphes a) i) et ii), l'indemnité de départ n'est pas payable lorsque le licenciement est temporaire, c.-à-d. qu'il est attribuable à la fermeture d'une installation ou à la réduction de l'effectif pendant une période de trois (3) mois ou moins. Pendant ce licenciement temporaire, l'employeur paye la part de l'employé-e et la part de l'employeur, du coût des régimes d'assurance collective et des cotisations payables en application de la Loi sur la pension de retraite. L'employé-e qui est licencié temporairement peut choisir de retarder le début de la période de licenciement temporaire en prenant des congés annuels et en utilisant des crédits accumulés de congé compensatoire.

c) Démission

La présente clause s'applique uniquement aux employé-e-s à l'emploi de la Société ~~avant le à la date de ratification~~ (17 octobre 1997) ~~de la convention collective~~. Après dix (10) années complètes ou plus de service continu, un employé-e à temps plein qui démissionne a droit à une indemnité de départ égale au montant obtenu en multipliant la moitié (1/2) de leur taux de rémunération hebdomadaire au moment de la démission par le nombre d'années complètes de service continu **jusqu'au 31 août 2013**, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines.

d) Retraite

Les employé-e-s embauchés à partir du [insérer la date de ratification] n'ont pas droit à une indemnité de départ à la retraite.

- i) À sa retraite, **lorsqu'un employé-e à temps plein embauché avant le [insérer la date de ratification]** a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la Fonction publique ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la Loi sur la pension de la Fonction publique;
- ou
- ii) dans le cas de l'employé-e à temps partiel **embauché avant le [insérer la date de ratification]**, qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2), mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était cotisant en vertu de

Proposition du CNA

la Loi sur la pension de la Fonction publique, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de la Loi sur la pension de la Fonction publique,

une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu **entre la date d'embauche et le 31 août 2013**, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

e) Décès

Les employé-e-s embauchés à partir du **[insérer la date de ratification]** n'ont pas droit à une indemnité de départ en cas de décès.

Si l'employé-e à temps plein **embauché avant le [insérer la date de ratification]** décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu **entre la date d'embauche et le 31 août 2013**, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) Indemnité de départ provisoire [nouveau]

Les employé-e-s ayant à leur actif au moins dix (10) années d'emploi continu à temps plein le 31 août 2013 ou après cette date, qui ont droit à l'heure actuelle à une indemnité de départ en cas de démission, ont l'option de demander le versement d'une indemnité de départ provisoire. L'indemnité de départ provisoire versée équivaut à la moitié (1/2) d'une semaine de salaire par année complète ou partielle d'emploi continu à temps plein précédant le 31 août 2013, jusqu'à un maximum de quatorze (14) semaines de salaire au taux du poste d'attache de l'employé-e à la date où il demande le versement d'une indemnité de départ provisoire. L'employé-e qui reçoit une indemnité de départ provisoire et qui démissionne par la suite n'a droit à aucune autre indemnité de départ.

g) Renvoi pour incapacité

L'employé-e à temps plein renvoyé pour incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

h) L'employé-e à temps partiel voit, aux fins de l'indemnité de départ, ses années d'emploi continu à temps partiel réduites proportionnellement à la différence entre les heures de travail hebdomadaires effectivement travaillées à temps partiel et les heures de travail hebdomadaires normales inscrites à l'horaire d'un employé-e à temps plein. Le taux de rémunération hebdomadaire est le taux de rémunération hebdomadaire qu'il ou elle reçoit au moment de la cessation de son emploi, réajusté au taux hebdomadaire à temps plein.

i) Indemnités de départ maximales

Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites en proportion de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi **y compris le versement d'une indemnité de départ provisoire.**

j) Renvoi en cours de stage

Lorsque des employé-e-s comptent plus d'une (1) année de service continu et qu'ils ou elles cessent d'être embauchés en raison d'un renvoi en cours de stage, ils ou elles ont droit à une (1)

Proposition du CNA

semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser vingt-sept (27) semaines.

27.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B :

Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 27.02 **i)**, l'employé-e permanent touche une indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire :

a) **Licenciement**

- i) Lors du premier licenciement, deux (2) semaines de rémunération pour la première année de service continu à la Société et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète additionnelle de service continu, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.
- ii) Lors d'un deuxième licenciement ou d'un licenciement subséquent, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu à la Société, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

- b) Nonobstant les clauses a) i) et ii), l'indemnité de départ n'est pas payable lorsque le licenciement est temporaire, c.-à-d. qu'il est attribuable à la fermeture d'une installation ou à la réduction de l'effectif pendant une période de trois (3) mois ou moins. Pendant un licenciement temporaire, l'employeur paye la part de l'employé-e et la part de l'employeur, du coût des régimes d'assurance collective et des cotisations payables en application de la Loi sur la pension de retraite. L'employé-e qui est licencié temporairement peut choisir de retarder le début de la période de licenciement temporaire en prenant des congés annuels et en utilisant des crédits accumulés de congé compensatoire.

c) **Démission**

Lors de la démission, l'employé-e qui compte dix (10) années ou plus de service continu, la moitié (1/2) d'une semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu **entre la date d'embauche et le 31 août 2013**, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

Cette clause ne s'applique qu'aux employé-e-s actuels suivants :

VACHON, Sylvie
PICARD, Charles
TRÉPANIÉ, Pierre

d) **Retraite**

Les employé-e-s embauchés à partir du **[insérer la date de ratification]** n'ont pas droit à une indemnité de départ à la retraite. Lors de la retraite, lorsque l'employé-e permanent **qui a été embauché avant le [insérer la date de ratification]** a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la Fonction publique ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle en vertu de cette même Loi, **il reçoit** une (1) semaine de rémunération pour chaque année de service continu **entre la date d'embauche et le 31 août 2013**, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

e) **Décès**

Les employé-e-s embauchés à partir du **[insérer la date de ratification]** n'ont pas droit à une indemnité de départ en cas de décès. Si un employé-e permanent décède, il est versé à ses ayants

Proposition du CNA

droit une (1) semaine de rémunération pour chaque année de service continu **entre la date d'embauche et le 31 août 2013**, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) Indemnité de départ provisoire [nouveau]

Les employé-e-s ayant à leur actif au moins dix (10) années d'emploi continu à temps plein le 31 août 2013 ou après cette date, qui ont droit à l'heure actuelle à une indemnité de départ en cas de démission, ont l'option de demander le versement d'une indemnité de départ provisoire. L'indemnité de départ provisoire versée équivaut à la moitié (1/2) d'une semaine de salaire par année complète ou partielle d'emploi continu à temps plein précédant le 31 août 2013, jusqu'à un maximum de treize (13) semaines de salaire au taux du poste d'attache de l'employé-e à la date où il demande le versement d'une indemnité de départ provisoire. L'employé-e qui reçoit une indemnité de départ provisoire et qui démissionne par la suite n'a droit à aucune autre indemnité de départ

g) Renvoi en cours de stage

Lorsqu'un employé-e est muté d'une autre unité de négociation et qu'il ou elle est subséquemment renvoyé en cours de stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

h) Cessation pour incapacité

Lors de la cessation au motif d'incapacité, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

i) L'indemnité de départ payable à un employé-e en vertu du présent article est réduite de toute période de service continu au regard de laquelle l'employé-e a déjà bénéficié d'une indemnité de départ, **d'une indemnité de départ provisoire**, d'un congé de retraite ou d'une gratification en espèces en tenant lieu.

Proposition du CNA

Texte modifié

ARTICLE 35 - STATIONNEMENT

- 35.01 a) Le Centre national des Arts accorde aux employé-e-s le taux de stationnement préférentiel du personnel.
- b) ~~L'employeur fournit un (1) espace de stationnement de 24:00 à 8:00 du lundi au vendredi et de 24:00 à 12:00 les samedis et dimanches pour les employé-e-s affectés au quart de nuit au panneau de contrôle, et ce, sans frais pour l'employé-e.~~
- 35.02 ~~La Société désigne six (6) aires de stationnement pour les préposé-e-s à temps partiel au service du stationnement. Ces aires seront disponibles sans frais, à condition que les employé-e-s :~~
- a) ~~utilisent les aires seulement s'ils ou elles se présentent au travail (y compris lorsqu'ils ou elles sont tenus d'effectuer un poste de jour) ;~~
- b) ~~se conforment aux règles et règlements énoncés par la Société au regard de leur utilisation.~~
- 35.03 Lorsque la Société demande aux employé-e-s d'utiliser leur propre voiture pour les affaires du CNA, ces derniers sont remboursés conformément à la politique du CNA.
- 35.04 **Applicable aux employé-e-s du groupe A et du groupe B :**
- ~~L'employeur confirme qu'il n'augmentera pas de plus de 7,5 % par année civile le tarif préférentiel de stationnement offert aux employé-e-s.~~ Il est entendu que ce tarif ne sera en aucun cas plus élevé que le tarif préférentiel de stationnement offert aux autres groupes d'employé-e-s du CNA.

Proposition du CNA

Texte modifié

Article 37 – AFFICHAGE DES EMPLOIS ET AVANCEMENT

- 37.01 Les avis de concours ayant trait à la présente convention seront affichés sur les tableaux d'affichage **au Salon Vert** ~~dans les secteurs des préposé-e-s à l'entretien général, des préposé-e-s aux métiers et des préposé-e-s au service du stationnement ainsi qu'à la sécurité~~ pendant une période d'au moins dix (10) jours civils et ils indiqueront le titre du poste, les compétences (c.-à-d., l'instruction, la connaissance et les compétences), s'il faut faire du travail par poste, et l'échelle de salaire ou le taux de rémunération. **Les affiches de concours se rapportant à la présente convention seront également envoyées par voie électronique aux membres couverts par cette convention collective et qui communiqueront au Service des ressources humaines leur adresse électronique ou les changements à celle-ci.**

Proposition du CNA

ANNEXE «A» - TAUX DE RÉMUNÉRATION

Applicable aux employé-e-s du groupe A

Niveau	Titre du poste		Échelles de salaire		
			-1-	-2-	-3-
10.	Technicien, technicienne d'instruments	1 Jan. 11	n/a	\$ 64,848	\$ 69,517
9.	Électricien, électricienne Mécanicien, mécanicienne d'exploitation en chef	1 Jan. 11	n/a	\$ 61,143	\$ 65,618
8.	Aide-technicien, aide-Technicienne d'instruments Soudeur/mécanicien, Soudeuse/mécanicienne Plombier/mécanicien, Plombière/mécanicienne Mécanicien-ne Mécanicien/Opérateur, mécanicienne/opératrice	1 Jan. 11	n/a	\$ 55,851	\$60,049
7.	Menuisier, menuisière/ Peintre Mécanicien, mécanicienne de machines fixes de quatrième classe	1 Jan. 11	\$ 51,085	\$ 52,359	\$ 56,400
6.	Ebéniste	1 Jan. 11	\$ 50,183	\$ 51,436	\$ 55,404
5.	Opérateur/aide technicien, Opératrice/aide technicienne Tapisserie/réparateur, Tapisserie/réparatrice Peintre	1 Jan. 11	\$ 48,395	\$ 49,598	\$ 53,470
4.	Préposé-e à l'entretien général/ Chef d'équipe Préposé-e à l'entretien des installations	1 Jan. 11	\$ 44,425	\$ 45,442	\$ 47,480
3.	Préposé-e à l'entretien général/ Laveur, laveuse de vitres	1 Jan. 11	\$ 41,740	\$ 42,758	\$ 44,796
2.	Préposé-e à l'entretien général	1 Jan. 11	\$ 39,951	\$ 40,969	\$ 43,006
1.	Manoeuvre (temporaire)	1 Jan. 11	\$ 14,82/heure		
	Nettoyeur, nettoyeuse	1 Jan. 11	\$ 16,22/heure		

Proposition du CNA

APPENDIX “E” / ANNEXE « E »

Applicable to Group A Employees / Applicable aux employé-e-s du groupe A

ELECTRICIANS / ÉLECTRICIENS, ÉLECTRICIENNES

SAMPLE - WORKING SCHEDULE / ÉCHANTILLON DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

(en pièce jointe)

Proposition du CNA

L'ancien titre du poste d'opérateur au panneau de contrôle, tapissier/réparateur, opérateur/aide-technicien et ébéniste sera supprimé de la convention collective.

Proposition du CNA

L'employeur souhaite communiquer au syndicat les avis suivants :

1. Le CNA souhaite informer le syndicat que l'employeur se fondera sur les présences à titre d'exigence légitime à prendre en compte dans l'étude des demandes d'emploi.
2. Un nouveau manuel des opérations est en cours de rédaction pour le personnel de sécurité.
3. Un exemplaire des politiques qui ont les effets les plus importants sur les employés est fourni à titre d'information.
4. La machine « payez au volant » accepte désormais les bons de paiement en plus des cartes de crédit.
5. L'horaire des gardiens de sécurité a été modifié en vue de faire passer l'un des deux postes de minuit à 8 h à un horaire **flexible**. L'horaire est fourni en pièce jointe.