

de la personne salariée qui travaille trente-cinq (35) heures avec cumul de temps. Elle ne perd ni son salaire ni ses primes ;

- C) Pour la personne salariée, qui assiste à ces comités, les heures passées en rencontre incluant le temps de transport, en dehors de la journée régulière de travail, sont accumulées au taux de salaire régulier (sous réserve du paragraphe 24.08) et sont reprises en congé après entente avec la personne supérieure immédiate.

## **ARTICLE 12 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**12.01** Le présent article a pour objet l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée.

En vue de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail, la Direction et le Syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir à un niveau élevé la santé, la sécurité et l'hygiène du travail.

**12.02** La Direction, le Syndicat et les personnes salariées conviennent de respecter et de se conformer aux lois et règlements gouvernementaux en vigueur en matière de santé, de sécurité du travail et d'hygiène du travail. La Direction doit prendre les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

**12.03 A)** La Direction assure la formation de toutes les personnes salariées concernées sur les lois et règlements gouvernementaux pertinents ainsi que les normes et méthodes de travail appropriées de l'entreprise.

B) La Direction et les personnes salariées s'engagent à suivre les normes et méthodes de travail de l'entreprise en matière de sécurité.

C) Les personnes salariées utilisent les moyens et équipements de protection individuels et collectifs fournis par la Direction et remplacés au besoin.

D) Les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs mis à la disposition des personnes salariées lorsque cela s'avère nécessaire, ne doivent diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

**12.04** Au niveau provincial est formé un comité de santé et de sécurité composé de trois (3) personnes salariées en service actif choisies par le Syndicat et de trois (3) personnes représentant la Direction.

**12.05** Dans chaque région et à l'IREQ est formé un comité de santé et de sécurité composé de trois (3) personnes salariées en service actif choisies par le Syndicat et de trois (3) personnes représentant la Direction.

**12.06** Sur une base locale peut être formé un comité de santé et de sécurité composé de trois (3) personnes salariées en service actif choisies par le Syndicat et de trois (3) personnes représentant la Direction.

**12.07 Règles de fonctionnement des comités de santé et de sécurité**

A) Les parties peuvent convenir de la présence de personnes observatrices ou de personnes ressources aux réunions des comités.

B) Les comités de santé et de sécurité se réunissent au moins une (1) fois par mois, sur demande écrite de l'une des parties, laquelle communique à l'avance l'ordre du jour proposé et le nom des personnes qui la représentent. Cette rencontre doit être tenue dans les sept (7) jours ouvrables de la demande écrite.

C) Les comptes rendus sont rédigés de façon à avoir un sujet par page en ajoutant à chaque rencontre les commentaires apportés sur les sujets et en y inscrivant la date.

La Direction remet copie du compte rendu de la rencontre aux personnes qui y participent ainsi qu'aux comités immédiatement inférieurs et supérieurs :

- comité local : au comité régional
  - comité régional : aux comités locaux et provincial
  - comité provincial : aux comités régionaux
- D) La Direction fournit mensuellement aux membres des comités les rapports statistiques et les rapports d'accident du travail ou d'incident.
- E) Les membres des comités peuvent recommander d'effectuer des essais à l'aide d'instruments de mesure ou de détection, participer à l'élaboration de ces programmes, assister à ces essais et en recevoir les résultats pour analyse.
- F) Sont traités au niveau régional ou provincial, les sujets qui n'ont pas été réglés à la satisfaction de l'une des parties au niveau inférieur ou qui ont une portée régionale ou provinciale selon le cas. Ces sujets sont référés par la personne présidente du comité concerné à la personne présidente du comité supérieur qui les inscrira à l'ordre du jour de la rencontre régulière du comité et, par le fait même, cessent d'être discutés aux niveaux inférieurs. Advenant que des éléments nouveaux soient portés à la connaissance du comité saisi du sujet, celui-ci peut décider de le retourner, selon le même mécanisme, à un niveau inférieur pour discussion et règlement.
- G) La formule syndicale *Relevé de conditions dangereuses ou d'atteintes à la santé* est utilisée par les personnes salariées ou les personnes qui les représentent pour signaler de façon formelle la présence de dangers à un ou plusieurs endroits. Une mesure temporaire ou permanente doit être prise, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais, suite au dépôt de cette formule.
- H) La Direction accorde aux membres des comités locaux de santé et de sécurité une période de une (1) heure sans perte de salaire avant le début prévu de la rencontre, aux fins de préparation de celle-ci.
- La Direction accorde aux membres des comités régionaux de santé et de sécurité une période de deux (2)

heures sans perte de salaire avant le début prévu de la rencontre, aux fins de préparation de celle-ci.

La Direction accorde aux membres du comité provincial de santé et de sécurité une période de une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) sans perte de salaire pour chaque journée prévue de rencontre, aux fins de préparation de celle-ci.

- I) La Direction s'engage à défrayer, sur présentation de pièces justificatives, pour les membres des comités de santé et de sécurité, les frais de transport raisonnables, à partir de leur quartier général, par le moyen le plus approprié selon les circonstances, aux fins de déplacement pour assister aux rencontres conjointes de ces comités, et ce, à raison d'un voyage aller et retour par rencontre.

## **12.08 Mandat du comité local de santé et de sécurité**

- A) Prend connaissance des éléments des programmes de santé et de prévention, de formation et d'information qui s'appliquent à son niveau, fait part de ses commentaires au comité régional et fait le suivi de ces programmes.
- B) Participe à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les personnes salariées de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les endroits de travail.
- C) Étudie les causes des accidents survenus depuis la dernière rencontre et formule des recommandations sur les moyens de prévention et les correctifs à apporter.
- D) Reçoit les suggestions et les plaintes des personnes salariées, du Syndicat et de la Direction relatives à la santé et la sécurité du travail, les prend en considération, les conserve et y répond.
- E) Fait le suivi des *conditions dangereuses* de son niveau.
- F) Reçoit et étudie les rapports d'inspections effectuées au niveau local.

- G) Réfère au comité régional de santé et de sécurité tout dossier non réglé ou d'envergure régionale ou provinciale.
- H) Discute de questions relatives à la santé et la sécurité du travail pertinentes au local et fait des recommandations.
- I) Accomplit toute autre tâche que la Direction et le Syndicat lui confient en vertu d'une entente.

#### **12.09 Mandat du comité régional de santé et de sécurité**

- A) Prend connaissance des éléments des programmes provinciaux de santé et de prévention, de formation et d'information qui s'appliquent dans sa région et fait les recommandations nécessaires pour les compléter ou les ajuster selon les besoins particuliers à la région.
- B) Est consulté sur le choix des moyens et équipements de protection individuels ou collectifs particuliers à la région.
- C) Participe à l'élaboration et à l'implantation du programme régional d'identification et d'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les personnes salariées de même qu'à l'identification des contaminants et matières dangereuses présents dans les endroits de travail.
- D) Reçoit, discute et fait les recommandations pertinentes concernant tout dossier non réglé localement ou d'envergure régionale et fait le suivi de ces dossiers.
- E) Réfère au comité provincial de santé et de sécurité tout dossier non réglé ou d'envergure provinciale.
- F) Fait le suivi des *conditions dangereuses* de son niveau.
- G) Reçoit et étudie les rapports d'inspections de la région.
- H) Reçoit et étudie les informations statistiques produites par le médecin responsable, la régie régionale et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST).

- I) Accomplit toute autre tâche que la Direction et le Syndicat lui confient en vertu d'une entente.
- J) En l'absence d'un comité local, le mandat de celui-ci est dévolu au comité régional.

#### **12.10 Mandat du comité provincial de santé et de sécurité**

- A) Est consulté sur les éléments des programmes provinciaux de santé et de prévention, de formation et d'information, particuliers au groupe des personnes salariées comprises dans l'unité d'accréditation.
- B) Choisit les moyens et équipements de protection individuels particuliers au groupe des personnes salariées comprises dans l'unité d'accréditation et est consulté sur le choix des moyens et équipements de protection collectifs particuliers au groupe des personnes salariées comprises dans l'unité d'accréditation.
- C) Participe à l'élaboration et à l'implantation du programme provincial d'identification et d'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les personnes salariées de même qu'à l'identification des contaminants et matières dangereuses présents dans les endroits de travail.
- D) Reçoit, discute et fait les recommandations pertinentes concernant tout dossier non réglé régionalement ou d'envergure provinciale et fait le suivi de ces dossiers.
- E) Fait le suivi des *conditions dangereuses* de son niveau.
- F) Reçoit et étudie les informations statistiques produites par le médecin responsable, la régie régionale et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST).
- G) Étudie et analyse les problèmes d'hygiène industrielle, de santé, de sécurité et les causes des accidents et formule des recommandations sur les moyens de prévention et les correctifs à apporter.
- H) Transmet aux comités régionaux les rapports d'enquête officielle.

## **12.11 Réunion de travail – Santé et sécurité**

Une réunion de santé et de sécurité se tiendra tous les trois (3) mois avec la personne supérieure immédiate et les personnes salariées.

### **A) Objectifs**

1. établir un dialogue permanent en matière de santé et de sécurité entre la personne supérieure immédiate et les personnes salariées ;
2. former la personne salariée dans son milieu de travail ;
3. collaborer à la mise en place des actions de prévention reliées aux méthodes de travail, à l'outillage et à l'équipement ;
4. informer les personnes salariées de l'état des activités de l'unité administrative en matière de santé et de sécurité, de conditions dangereuses, d'accidents, d'incidents et d'enquêtes officielles.

### **B) Mode de fonctionnement**

Un ordre du jour doit être préparé comportant entre autres :

- les informations découlant des comités locaux ou régionaux ;
- l'état des conditions dangereuses d'intérêt local ou régional ;
- l'étude des accidents du travail et incidents ;
- tous les autres sujets de santé et de sécurité ajoutés par les personnes participantes avant la réunion.

### **C) Distribution de l'ordre du jour**

On doit remettre une copie de l'ordre du jour à la personne secrétaire du comité local qui voit à en faire la diffusion aux membres et à la personne responsable syndicale régionale de santé et de sécurité.

## **12.12 Programme de santé**

Ce programme doit entre autres contenir les éléments suivants :

- A) les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose la personne salariée dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail ;
- B) les activités d'information de la personne salariée, de la Direction ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et du Syndicat sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent ;
- C) les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail ;
- D) les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque personne salariée de l'entreprise afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ;
- E) les mesures de surveillance médicale de la personne salariée en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail ;
- F) les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement ;
- G) le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences ;
- H) l'établissement et la mise à jour d'une liste des personnes salariées exposées à un contaminant à partir des registres tenus par la Direction.

## **12.13 Programme de prévention**

Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Il doit notamment contenir en outre du programme de santé :

- A) des programmes d'adaptation de l'entreprise aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés et les moyens et équipements de protection collectifs ;
- B) des mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et des mesures d'entretien préventif ;
- C) les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'entreprise ;
- D) les modalités de mise en œuvre des autres règles relatives à la santé et à la sécurité au travail dans l'entreprise qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l'entreprise ;
- E) l'identification des moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des personnes salariées ;
- F) des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail.

#### **12.14 Accident du travail**

- A) La Direction doit informer, par le moyen de communication le plus rapide, l'inspecteur de la CNESST et un membre syndical du comité local de santé et de sécurité de tout événement entraînant :
  1. le décès d'une personne salariée ;
  2. des blessures telles à une personne salariée qu'elle ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix (10) jours ouvrables ;
  3. des blessures telles à plusieurs personnes salariées qu'elles ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un (1) jour ouvrable ;

ou

  4. des dommages matériels de 50 000 \$ et plus.

- B) Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur de la CNESST, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'événement ou si l'inspecteur autorise un changement.
- C) Copie du rapport de la Direction doit être transmise dans les plus brefs délais au comité local de santé et de sécurité.
- D) Un membre syndical du comité local de santé et de sécurité peut, après avoir avisé sa personne supérieure immédiate, prendre sans perte de salaire le temps nécessaire pour se rendre sur les lieux et participer à la cueillette des faits.

#### **12.15 Enquête officielle**

- A) Une enquête officielle doit être tenue à la suite de tout accident qui a ou aurait pu occasionner la perte de vie d'une personne salariée ; sauf entente contraire, l'enquête officielle est tenue dans les trente (30) jours ouvrables de l'accident.
- B) Les personnes représentant le Syndicat faisant partie du comité de la région où s'est produit l'accident, selon le cas, ainsi que les membres du comité local et le président provincial ou la personne qu'il délègue ou une personne représentant le SCFP, peuvent être présents à toutes les enquêtes officielles pendant l'audition de tout témoin et durant toute délibération.
- C) Dans les sept (7) jours ouvrables précédant la tenue de l'enquête officielle, la Direction fait parvenir au Syndicat la liste des personnes qui la représentent, des témoins et des personnes ressources.
- D) Les recommandations de l'inspecteur de la CNESST doivent faire partie intégrante du rapport de l'enquête signé par la personne présidente et la personne secrétaire du comité d'enquête et remis aux personnes représentant le Syndicat ainsi qu'au comité provincial de santé et de sécurité.
- E) Le suivi des recommandations du rapport de l'enquête officielle est fait par le comité régional.

**12.16** Toute personne salariée doit signaler à sa personne supérieure immédiate, et à toute autre personne exposée, tout danger ou toute action dangereuse au cours du travail, de même que toute situation pouvant entraîner un accident.

#### **12.17 Droit de refus**

A) Toute personne salariée a le droit de refuser d'exercer un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Elle ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'alinéa ci-dessus si le refus d'exercer ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.

Pour exercer un droit de refus, la personne salariée doit immédiatement rapporter le fait à sa personne supérieure immédiate ou à défaut à une personne représentant la Direction ; elle est alors réputée être au travail lorsqu'elle exerce ce droit et peut être affectée temporairement à une autre tâche qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

B) En cas de désaccord entre la personne supérieure immédiate et la personne salariée, le cas est soumis au comité local de santé et de sécurité qui fait rapport à la personne directrice de la Direction concernée ; ce rapport peut comporter toute recommandation appropriée.

La personne directrice de la Direction prend la décision qui s'impose.

Si cette décision n'est pas jugée satisfaisante par la personne salariée et qu'elle désire la contester, elle doit aussitôt, à l'exclusion de tout autre recours prévu à la convention collective, se prévaloir du recours

prévu à l'article 18 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*(RLRQ, chapitre S-2.1).

C) La Direction ne peut, jusqu'à une décision finale, imposer une mesure disciplinaire à la personne salariée qui exerce son droit de refus prévu à l'alinéa A) précédent. Toutefois, à la suite d'une décision finale, elle peut, selon les circonstances, imposer une mesure disciplinaire à la personne salariée dont le refus a été exercé de façon abusive.

**12.18** Lors de visite d'un inspecteur de la CNESST, un membre syndical du comité concerné peut l'accompagner sans perte de traitement.

### **ARTICLE 13 – PERMIS D'ABSENCE**

#### **13.01 Griefs**

A) La Direction convient d'accorder aux trois (3) membres du comité de griefs du Syndicat, choisis parmi les personnes salariées en service actif, un permis d'absence raisonnable quand l'exige, durant les heures régulières de travail, l'étude des griefs avec la Direction. Le comité de griefs auquel réfère ce paragraphe est un comité de griefs à l'échelle de la région.

B) Un permis d'absence sans traitement ne peut être accordé à plus de trois (3) membres pour assister à des séances d'arbitrage de griefs.

C) La personne salariée convoquée comme témoin devant un arbitre de griefs est libérée sans perte de traitement lorsque le grief est accueilli en totalité ou en partie par l'arbitre. Cette disposition s'applique aussi lorsque le grief est réglé ou accueilli suite à une proposition de la Direction, présentée au Syndicat, le jour même de l'arbitrage.

#### **13.02 Congrès syndicaux et colloques**

A) Toute personne salariée choisie pour représenter le Syndicat au congrès du Syndicat canadien de la fonction publique, de la Fédération des travailleurs et

travailleuses du Québec, du Congrès du travail du Canada, du Congrès syndical ou du SCFP – Québec ou aux colloques organisés par ces organismes et toute personne salariée choisie pour représenter ces organismes auxdits congrès ou colloques peut s'absenter, à la condition que les Ressources humaines concernées reçoivent, au moins sept (7) jours à l'avance, une demande écrite du Syndicat à cet effet.

- B) Aucun traitement ne lui est payé pour la durée de son absence. La durée maximale du permis d'absence est normalement de une (1) semaine par congrès ou colloque. La désignation des personnes déléguées est faite selon les dispositions de la présente, et leur nombre est conforme aux dispositions contenues dans les statuts ou règlements de ces organismes. Le Syndicat remet à la direction – **Conditions et relations du travail** une copie de ces statuts ou règlements.
- C) La Direction convient aussi d'accorder à un nombre limité de personnes salariées un permis d'absence sans traitement d'un maximum de une (1) semaine pour assister ou participer à des congrès non prévus plus haut, à des cours d'éducation syndicale, aux réunions du Conseil exécutif régional, aux réunions du Comité exécutif provincial, à condition que les Ressources humaines concernées reçoivent au moins quatorze (14) jours à l'avance une demande écrite du Syndicat à cet effet.
- D) À l'exception des réunions du Comité exécutif provincial du Syndicat, des réunions du Conseil exécutif régional, la Direction se réserve le droit de refuser toute demande de congé lorsque les circonstances ne permettent pas de se dispenser des services de la personne salariée concernée.

### **13.03 Permission aux personnes représentantes du Syndicat de visiter les lieux de travail**

Sous réserve de l'approbation de la Direction, le président et le secrétaire général du Syndicat ou une personne

déléguée de leur choix ont la permission de visiter toute unité administrative de la Direction pour les affaires du Syndicat. Aux mêmes conditions, une telle permission est accordée aux présidents régionaux ou à une personne déléguée, mais dans leur région respective seulement. Les personnes représentant le Syndicat doivent se rapporter à la Direction avant de faire leur visite. Ces absences ne sont pas rémunérées par la Direction. Tout échange de propos au cours de ces visites ne doit pas déranger la personne salariée à son travail, ni donner lieu à des réunions.

### **13.04 Négociation, conciliation et arbitrage de différends**

- A) La Direction convient, sur demande écrite du Syndicat, d'accorder un permis d'absence sans traitement, d'une durée raisonnable, à un maximum de trois (3) personnes salariées, ainsi qu'au président provincial, pour la préparation du projet d'amendement à la convention collective. La Direction se réserve le droit de refuser pareil permis d'absence lorsque les circonstances ne permettent pas de se dispenser des services de la personne salariée concernée.
- B) La Direction convient d'accorder un permis d'absence raisonnable aux personnes représentantes syndicales élues quand l'exige, durant les heures régulières de travail, la transaction par voie directe des affaires du Syndicat avec la Direction concernant la négociation d'une nouvelle convention collective. Le Syndicat ne doit pas se faire représenter par un comité formé de plus de six (6) personnes salariées. Le temps passé en séances de négociation avec les personnes représentant la Direction durant les heures régulières de travail n'entraîne pas de perte de traitement. Cependant, la Direction convient d'accorder un permis d'absence hebdomadaire avec traitement à un maximum de quatre (4) de ces personnes salariées y compris le président provincial à la condition qu'au moins deux (2) journées de ladite semaine soient consacrées à des séances :

1. de négociation en direct avec les personnes représentant la Direction ;
2. de conciliation.

### **13.05 Collège Fonds FTQ**

Sur réception, dans un délai raisonnable, d'un avis écrit du Syndicat, la Direction accepte d'accorder un permis d'absence sans traitement à la personne salariée choisie par le Syndicat pour suivre les cours du Collège Fonds FTQ.

- 13.06** A) La Direction s'engage sur demande écrite du Syndicat à verser le traitement de la personne représentante syndicale élue qui obtient un permis d'absence sans traitement pour activités syndicales.
- B) La Direction facture le Syndicat pour le traitement ainsi versé de même que pour toutes les contributions monétaires versées par la Direction au bénéfice de cette personne salariée. Le Syndicat s'engage à payer cette facture sur réception.

### **13.07 Crédit annuel pour affaires syndicales<sup>1</sup>**

A) La Direction accorde à la personne salariée désignée par le Syndicat la possibilité de s'absenter pour affaires syndicales, avec le maintien du salaire et des avantages sociaux et ce, jusqu'à concurrence d'un crédit établi comme suit : à 0,001 de la masse salariale versée l'année précédente aux personnes salariées représentées par le Syndicat augmenté du taux des avantages sociaux utilisé pour fins de facturation de l'année en cours.

À cet effet, ce crédit est établi au début de chaque année civile. Il est non cumulatif. La Direction débite de ce crédit le salaire et les avantages sociaux ainsi maintenus.

---

<sup>1</sup> Le présent crédit remplace les banques de libérations syndicales prévues aux conventions collectives antérieures. Également voir Annexe S – Stabilisation du crédit de libération syndicale.

Pour les fins du présent paragraphe, la masse salariale est définie par la somme des rubriques SAP suivantes :

- 0002 – Salaire – base périodique
- 0062 – Gentilly Cond. Spéc. Pér.
- 0102 – Cons.maint.et gel sal.Pér.
- 0312 – Affectation temp. Période
- 0316 – Remplacement Techn. Chef

- B) En raison des libérations additionnelles dues à la problématique de l'évolution technologique, la Direction octroie un crédit annuel correspondant à 0,00038 de la masse salariale versée l'année précédente aux personnes salariées représentées par le Syndicat augmenté du taux des avantages sociaux utilisé pour fins de facturation de l'année en cours, et ce tel que défini à l'alinéa A) ci-dessus.

## **ARTICLE 14 – INFORMATION**

- 14.01** A) Aux fins de l'application de la présente convention collective, les parties, dans le plus bref délai possible, fixent le champ d'action de chaque délégué syndical local, eu égard aux effectifs, aux lieux de travail et aux unités administratives.
- B) Le Syndicat fournit à la Direction la liste des délégués syndicaux avec indication de leur champ d'action respectif établi conformément au paragraphe précédent, ainsi que toute modification à cette liste.
- C) Aux fins de l'application de la présente convention collective, les personnes salariées mentionnées dans la dernière liste fournie à la Direction sont seules réputées être des délégués syndicaux.
- D) Il est entendu qu'un délégué syndical doit faire partie du groupe des personnes salariées comprises dans son champ d'action et ne peut exercer ses fonctions en dehors de son champ d'action. En cas d'absence d'un délégué syndical, un substitut peut être nommé