

3. Le travail en heures supplémentaires effectué en dehors de la journée régulière est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de 100 % jusqu'au début de la journée régulière suivante. Les heures supplémentaires effectuées le lundi de la semaine de trois (3) jours, le vendredi, le samedi et le dimanche sont rémunérés selon les modalités de l'article 24.
4. Lorsqu'un jour férié mentionné à la convention collective coïncide avec le lundi de la semaine de trois (3) jours ou avec un vendredi, la personne salariée a droit à un (1) jour de congé rémunéré de dix (10) heures qui doit être pris, après entente entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate, dans l'année civile où il survient, conformément à l'article 29.06.
5. Aux fins d'application du Régime de sécurité salaire, la personne salariée absente de son travail une journée donnée, pour une des causes lui donnant droit à une compensation en vertu du régime, a droit à une compensation égale à la rémunération d'une (1) journée régulière de travail prévue à cette lettre d'entente et on ne lui débite qu'une (1) journée à même les jours alloués qu'elle a à son crédit.
6. Les vacances ne sont pas calculées en jours mais en heures. Ainsi la personne salariée qui a quatre (4) semaines de vacances a droit à cent quarante (140) heures de vacances. Celle qui a cinq (5) semaines de vacances a droit à cent soixantequinze (175) heures de vacances. Celle qui a six (6) semaines de vacances a droit à deux cent dix (210) heures de vacances. Ce crédit est réduit du nombre d'heures prévu par son horaire de travail pour chacune des journées de vacances prises.

L.E. SAG – 3 : PERSONNE SALARIÉE EN PERMANENCE À LA CENTRALE PÉRIBONKA

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La personne salariée est une personne salariée de jour. La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures et elle est répartie en trois (3) jours consécutifs de dix (10) heures trente (30) minutes du lundi au mercredi et le quatrième (4^e) jour, le jeudi, de huit (8) heures trente (30) minutes.

2. La répartition des heures normales de travail se fait de la façon suivante : les lundi, mardi et mercredi, la journée régulière de travail débute à 7 h et se termine à 18 h, avec une période de repas de trente (30) minutes le midi, de 12 h à 12 h 30. Le jeudi, la journée régulière de travail débute à 6 h 30 et se termine à 15 h, avec une période de repas de trente (30) minutes le midi, de 12 h à 12 h 30, incluant trente (30) minutes rémunérées pour la préparation avant le départ.
3. La Direction octroie une (1) heure de travail à taux supplémentaire à chaque semaine régulière de travail à la personne salariée qui travaille cette heure supplémentaire. Cette heure de travail à taux supplémentaire est rémunérée et ne peut être cumulée. La détermination du jour et de l'heure auxquels a lieu cette heure supplémentaire appartient à la Direction qui dans la mesure du possible tient compte du choix de la personne salariée.
4. Le salaire est réparti également sur vingt-six (26) périodes de paie à raison de trente-cinq (35) heures par semaine.
5. Afin de respecter la semaine régulière de travail qui ne dépasse pas trente-cinq (35) heures sur une moyenne annuelle, la personne salariée accumule cinq (5) heures par semaine régulière rémunérée de façon à produire annuellement un maximum de deux cent soixante (260) heures de congé.
6. Ces heures de congés sont planifiées à même la cédule de vacances pour la période de référence du 1^{er} mai au 30 avril et doivent être pris après entente avec sa personne supérieure immédiate, dans l'année civile au cours de laquelle ils surviennent et en bloc de quatre (4) jours correspondant à une (1) semaine régulière de travail. Du total des heures accumulées, quatre-vingt (80) heures sont obligatoirement prises entre le 1^{er} janvier et le 31 mars. La personne salariée qui a pris par anticipation un (1) ou des jours de congé et qui cesse d'être assignée à un poste sur lequel du temps de congé est accumulé ou qui obtient un congé sans solde sans avoir accumulé le nombre d'heures de congé nécessaire, doit rembourser la rémunération reçue. La personne salariée dont le solde d'heures de congé ne permet pas de prendre un bloc de quatre (4) jours doit compléter ce bloc par des vacances ou des heures supplémentaires accumulées.

7. Le quartier général de la personne salariée assignée en permanence à la centrale Péribonka est celui défini à l'article 2 sauf pour le début de la première journée régulière de travail et la fin de la dernière journée où le quartier général est Alma.
8. Les vacances sont assujetties au crédit prévu à la convention collective. Ce crédit est réduit du nombre d'heures prévu par son horaire de travail pour chacune des journées de vacances prises. Cependant, ce crédit est ajusté du nombre d'heures ou partie d'heure requise lorsque celui-ci est insuffisant pour compléter le nombre d'heures prévu par son horaire de travail pour la dernière journée de vacances.
9. Aux fins d'application du Régime de sécurité de salaire, la personne salariée absente de son travail une journée donnée pour une cause lui donnant droit à une compensation en vertu de ce régime, a droit à une compensation égale à la rémunération d'une (1) journée régulière de travail et on ne lui débite qu'une (1) journée à même les jours alloués qu'elle a à son crédit.
10. La Direction fournit un moyen de transport pour chaque voyage à partir du quartier général d'Alma et au retour à ce même quartier général.
11. Le temps de transport entre le quartier général d'Alma et la centrale Péribonka pour l'aller et le retour est effectué à l'intérieur de l'horaire de travail. Sur le site Péribonka, le temps de transport entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail, en dehors de la journée de travail n'est pas rémunéré.
12. La personne salariée est ramenée à chaque fin de semaine au quartier général d'Alma aux frais de la Direction ou dès qu'elle quitte l'installation durant la semaine de travail pour toutes raisons prévues à la convention collective.
13. La Direction fournit gratuitement le gîte et le couvert. Une chambre à l'étage avec salle de bain individuelle est attribuée à la personne salariée assignée en permanence à la centrale Péribonka. L'ameublement normal est fourni gratuitement dans chacune des chambres. Cet ameublement comprend sans s'y limiter : lit, bureau, table de chevet, lampes, table de travail, frigo et télévision avec signal adéquat.
- La Direction met gratuitement à la disposition de la personne salariée logeant à la résidence permanente, une ligne téléphonique dans chaque chambre.
14. La Direction et le Syndicat conviennent de former un comité composé de représentants de la Direction et de trois (3) représentants des Syndicats représentant les différents groupes de personnes salariées concernées. Le mandat de ce comité est d'étudier l'opportunité d'améliorer les conditions de vie et de loisirs en respect des règles et politiques en vigueur dans l'entreprise. En tout temps, le comité peut soumettre des recommandations à la Direction. Le comité se réunit au besoin sur convocation de l'une ou l'autre des parties.
15. L'indemnité hebdomadaire de résidence telle qu'indiquée à l'annexe B est versée à la personne salariée. Cette indemnité est maintenue pour toute absence rémunérée selon la convention collective.
16. Une prime hebdomadaire de résidence Péribonka telle qu'indiquée à l'annexe B est versée à la personne salariée assignée en permanence à la centrale Péribonka et qui y travaille les quatre (4) jours prévus à sa semaine régulière de travail.
17. Est considéré comme travaillé : le temps fait au travail, en transport, en formation, en comité prévu à la convention collective et rémunéré par la Direction, en entrevue et en examen médical à la demande de la Direction, le temps d'attente, le temps en accident de travail, retrait préventif et assignation à des travaux adaptés conformément aux dispositions prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, et les jours fériés chômés ou non à l'intérieur d'une semaine régulière de travail.
18. Pour les libérations syndicales facturées au Syndicat : la prime est facturée au Syndicat.

