



**ATTEIGNEZ VOS *Objectifs* !**

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

entre

**GENERAL DYNAMICS, PRODUITS DE DÉFENSE ET  
SYSTÈMES TACTIQUES CANADA – VALLEYFIELD  
INC.**

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS  
CHIMIQUES DE VALLEYFIELD (C.S.N.)**



**DATE D'EXPIRATION  
le 31 mars 2015**



2

0

1

0

2

0

1

1

| janvier '10 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    |    | 1  | 2  |    |
| 3           | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10          | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17          | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24          | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31          |    |    |    |    |    |    |

| février '10 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 7           | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14          | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21          | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28          |    |    |    |    |    |    |

| mars '10 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
| 7        | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14       | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21       | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28       | 29 | 30 | 31 |    |    |    |

| avril '10 |    |    |    |    |    |    |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| Di        | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|           |    |    | 1  | 2  | 3  |    |
| 4         | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11        | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18        | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25        | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

| mai '10 |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| Di      | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|         |    |    |    | 1  |    |    |
| 2       | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9       | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16      | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 22      | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29      | 30 | 31 |    |    |    |    |

| juillet '10 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  |    |
| 4           | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11          | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18          | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25          | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

| août '10 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 8        | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15       | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22       | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29       | 30 | 31 |    |    |    |    |

| septembre '10 |    |    |    |    |    |    |
|---------------|----|----|----|----|----|----|
| Di            | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|               |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5             | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12            | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19            | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26            | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |

| octobre '10 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  |    |    |
| 3           | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10          | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17          | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24          | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31          |    |    |    |    |    |    |

| novembre '10 |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
| Di           | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|              |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 7            | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14           | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21           | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28           | 29 | 30 | 31 |    |    |    |

| décembre '10 |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
| Di           | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|              |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5            | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12           | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19           | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26           | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |

---

1

1

| janvier '11 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    |    | 1  |    |    |
| 2           | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9           | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16          | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23          | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30          | 31 |    |    |    |    |    |

| février '11 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 6           | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
| 13          | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20          | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27          | 28 |    |    |    |    |    |

| mars '11 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5        | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12       | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19       | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26       | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |

| avril '11 |    |    |    |    |    |    |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| Di        | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|           |    |    | 1  | 2  |    |    |
| 3         | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10        | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17        | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24        | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31        |    |    |    |    |    |    |

| mai '11 |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| Di      | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|         |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 8       | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15      | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22      | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29      | 30 | 31 |    |    |    |    |

| juillet '11 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  | 9  |
| 3           | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 10 |
| 10          | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17          | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24          | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31          |    |    |    |    |    |    |

| août '11 |   |    |   |   |   |    |
|----------|---|----|---|---|---|----|
| Di       | L | Ma | M | J | V | Sa |
|          |   | </ |   |   |   |    |

# TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....                         | 1  |
| 1.01 Portée de la convention .....                                      | 1  |
| 1.02 Juridiction de la convention .....                                 | 1  |
| 1.03 Droit de gérance .....   | 1  |
| 1.04 Travail hors unité de négociation .....                            | 2  |
| 1.05 Définitions .....  | 2  |
| 1.06 Désignation du supérieur hiérarchique .....                        | 5  |
| 1.07 Intégration des annexes et lettres d'entente .....                 | 5  |
| 1.08 Règles d'interprétation .....                                      | 6  |
| ARTICLE 2 – CONTRAT À FORFAIT .....                                     | 7  |
| 2.01 Limitation à la sous-traitance (générale) .....                    | 7  |
| 2.02 Limitation à la sous-traitance (entretien) .....                   | 7  |
| 2.03 Comité de sous-contrat .....                                       | 7  |
| 2.04 Retraite anticipée .....   | 8  |
| ARTICLE 3 – COMITÉ PERMANENT DE CONSULTATIONS PATRONAL-SYNDICAL .....   | 9  |
| 3.01 Fonctionnement du Comité .....                                     | 9  |
| 3.02 Représentation des parties .....                                   | 9  |
| 3.03 Transmission des informations .....                                | 9  |
| ARTICLE 4 – COOPÉRATION .....   | 10 |
| 4.01 Engagement syndical (Paix industrielle) .....                      | 10 |
| 4.02 Engagement patronal (Paix industrielle) .....                      | 10 |
| 4.03 Droits fondamentaux .....  | 10 |
| 4.04 Cotisation syndicale .....   | 10 |
| 4.05 Formulaires d'impôt .....  | 11 |
| 4.06 Impression et distribution de la convention .....                  | 11 |
| 4.07 Nouveaux salariés .....  | 12 |
| 4.08 Changement d'adresse du salarié .....                              | 12 |
| 4.09 Renseignements supplémentaires .....                               | 12 |
| 4.10 Protection des renseignements personnels .....                     | 13 |
| 4.11 Respect de la vie privée des travailleurs (Filature vidéo) .....   | 13 |
| ARTICLE 5 – ASSURANCE COLLECTIVE .....                                  | 14 |
| 5.01 Qualification au régime d'assurance collective .....               | 14 |
| 5.02 Plan d'assurance collective .....                                  | 14 |
| 5.03 L'assurance vie .....  | 14 |
| 5.04 L'assurance salaire (court et long terme) .....                    | 14 |
| 5.05 Assurance pour soins médicaux .....                                | 15 |
| 5.06 Soins dentaires .....  | 16 |
| 5.07 Lunettes et lentilles de prescription .....                        | 16 |
| 5.08 Le paiement des primes d'assurances .....                          | 17 |
| 5.09 Maintien de la couverture d'assurance .....                        | 17 |
| 5.10 Prédominance de la police d'assurance .....                        | 17 |
| ARTICLE 6 – RÉGIME DE RETRAITE .....                                    | 18 |
| 6.01 Régime de retraite (Bâtirente) .....                               | 18 |
| 6.02 Critères d'admissibilité .....                                     | 18 |
| 6.03 Contributions employeur/employé .....                              | 18 |
| 6.04 Cotisation au régime de retraite pendant un arrêt de travail ..... | 19 |
| 6.05 Effet de la grève ou du lock-out .....                             | 20 |
| ARTICLE 7 – CONGÉS D'ABSENCES MALADIE .....                             | 21 |
| 7.01 Crédits d'absences maladie .....                                   | 21 |
| 7.02 Jours de carence .....   | 21 |
| 7.03 Absences maladie et probation .....                                | 21 |
| 7.04 Paiement des crédits .....   | 22 |
| 7.05 Certificat médical .....   | 22 |
| 7.06 Modalités d'application des absences maladie .....                 | 23 |
| 7.07 Congés d'absences maladie et CSST .....                            | 23 |

|  |  |    |
|--|--|----|
| 7.08   | Absences maladies et assurance salaire .....       | 23 |
| ARTICLE 8 – VACANCES ANNUELLES .....                       |  | 24 |
| 8.01   | Quantum de vacances .....                          | 24 |
| 8.02   | Tableau des vacances annuelles .....               | 24 |
| 8.03   | Vacances additionnelles.....                       | 25 |
| 8.04   | Calcul de la paie de vacances .....                | 25 |
| 8.05   | Journée de vacances additionnelle .....            | 26 |
| 8.06   | Paie de vacances .....                             | 26 |
| 8.07   | Insaisissabilité des vacances annuelles .....      | 26 |
| 8.08   | Cédule de vacances annuelles.....                  | 27 |
| 8.09   | Vacances annuelles supplémentaires .....           | 27 |
| 8.10   | Fermeture annuelle .....                           | 27 |
| 8.11   | Paiement lors d'une fin d'emploi .....             | 28 |
| 8.12   | Année de référence .....                           | 28 |
| ARTICLE 9 – CONGÉS FÉRIÉS .....                            |  | 30 |
| 9.01   | Congé férié.....                                   | 30 |
| 9.02   | Liste des congés fériés.....                       | 30 |
| 9.03   | Congés fériés (Horaire 12 heures) .....            | 31 |
| 9.04   | Le 2 janvier .....                                 | 31 |
| 9.05   | Conditions pour le paiement des jours fériés ..... | 31 |
| 9.06   | Loi sur la fête nationale .....                    | 32 |
| 9.07   | Jour férié légal .....                             | 32 |
| 9.08   | Férié lors de vacances annuelles .....             | 32 |
| ARTICLE 10 – CONGÉS SOCIAUX.....                           |  | 33 |
| 10.01  | La proche famille .....                            | 33 |
| 10.02  | Congé pour deuil .....                             | 33 |
| 10.03  | Report de journée .....                            | 33 |
| 10.04  | Congé non rémunéré pour deuil .....                | 34 |
| 10.05  | Famille élargie .....                              | 34 |
| 10.06  | Certificat de décès .....                          | 34 |
| 10.07  | Funérailles extérieures .....                      | 34 |
| 10.08  | Congé pour naissance .....                         | 35 |
| 10.09  | Congé pour mariage .....                           | 35 |
| 10.10  | Congé pour juré, témoin .....                      | 35 |
| ARTICLE 11 – CONGÉ SANS SOLDE .....                        |  | 36 |
| 11.01  | Congé sans solde pour études .....                 | 36 |
| 11.02  | Congé sans solde lors d'un rappel au travail ..... | 36 |
| 11.03  | Congé sans solde général .....                     | 37 |
| 11.04  | Poste préférentiel.....                            | 38 |
| 11.05  | Retour à son poste .....                           | 38 |
| 11.06  | Avantages sociaux.....                             | 38 |
| 11.07  | Maintient des assurances collectives.....          | 38 |
| 11.08  | Effet du congé sans solde .....                    | 39 |
| ARTICLE 12 – CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTALE..... |  | 40 |
| 12.01  | Congé maternité .....                              | 40 |
| 12.02  | Attestation de grossesse .....                     | 40 |
| 12.03  | Retour progressif d'un congé parental .....        | 40 |
| 12.04  | Retour au poste .....                              | 41 |
| 12.05  | Avis de retour au travail .....                    | 41 |
| 12.06  | Régime d'assurance collective .....                | 41 |
| 12.07  | Congé d'adoption .....                             | 41 |
| 12.08  | Congé pour obligation familiale .....              | 42 |
| ARTICLE 13 – DROITS DIVERS.....                            |  | 43 |
| 13.01  | Transport en commun.....                           | 43 |
| 13.02  | Stationnement .....                                | 43 |
| 13.03  | Frais d'association et carte de compétence.....    | 43 |
| 13.04  | Certificat de secourisme .....                     | 43 |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 13.05  | Fumoirs .....  | 44        |
| 13.06  | Erreur de paie (manque à gagner) .....                     | 44        |
| 13.07  | Erreur de paie (trop payé).....                            | 44        |
| 13.08  | Avance de salaire (SAAQ).....                              | 45        |
| 13.09  | Avance de salaire (Assurance salaire) .....                | 45        |
| <b>ARTICLE 14 – SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>          | .....  | <b>46</b> |
| 14.01  | Engagement de l'Employeur (SST) .....                      | 46        |
| 14.02  | Engagement des salariés (SST) .....                        | 46        |
| 14.03  | Formation nouvelle tâche (SST) .....                       | 46        |
| 14.04  | Respect des lois .....                                     | 46        |
| 14.05  | Équipement de protection.....                              | 47        |
| 14.06  | Chaussures de sécurité .....                               | 47        |
| 14.07  | Droit de refus ( <i>Ancien 8.04</i> ).....                 | 47        |
| 14.08  | Participation du Syndicat .....                            | 48        |
| 14.09  | Comité paritaire (SST) .....                               | 48        |
| 14.10  | Pouvoir du Comité paritaire (SST) .....                    | 49        |
| 14.11  | Composition du Comité paritaire (SST) .....                | 50        |
| 14.12  | Représentation au Comité paritaire (SST) .....             | 50        |
| 14.13  | Rencontre du Comité paritaire (SST) .....                  | 50        |
| 14.14  | Libération syndicale (SST).....                            | 51        |
| 14.15  | Alternance de la présidence (SST) .....                    | 51        |
| 14.16  | Minutes des réunions (SST) .....                           | 51        |
| 14.17  | Prélèvements (SST) .....                                   | 51        |
| 14.18  | Sommaire mensuel.....                                      | 52        |
| 14.19  | Comité d'enquête (SST) .....                               | 52        |
| 14.20  | Nouvelle machinerie .....                                  | 53        |
| 14.21  | Droit d'enquête syndicale .....                            | 53        |
| 14.22  | Inspection de sécurité.....                                | 54        |
| 14.23  | Inspection gouvernementale.....                            | 54        |
| 14.24  | Préséance du président syndicale .....                     | 54        |
| 14.25  | Permis de travail (SST).....                               | 54        |
| 14.26  | Maintient des droits (SST) ( <i>Ancien 8.12a</i> ) .....   | 55        |
| 14.27  | Administration diligente des documents SST .....           | 55        |
| 14.28  | Transport à l'hôpital (SST).....                           | 56        |
| 14.29  | Retour au travail (SST) .....                              | 56        |
| 14.30  | Accommodement raisonnable .....                            | 56        |
| 14.31  | Autres indemnisations ( <i>ancien 8.12 d</i> ).....        | 56        |
| 14.32  | Services et examens .....                                  | 57        |
| 14.33  | Temps de travail sécuritaire .....                         | 57        |
| 14.34  | Article 53 LATMP .....                                     | 58        |
| <b>ARTICLE 15 – MESURES DISCIPLINAIRES</b>     | .....  | <b>59</b> |
| 15.01  | Délai pour imposer une mesure disciplinaire .....          | 59        |
| 15.02  | Ancienneté et mesure disciplinaire .....                   | 59        |
| 15.03  | Droit au processus d'arbitrage .....                       | 59        |
| 15.04  | Délai de péremption.....                                   | 59        |
| 15.05  | Délai de péremption (loi explosif).....                    | 60        |
| 15.06  | Fardeau de la preuve.....                                  | 60        |
| 15.07  | Consultation du dossier disciplinaire .....                | 60        |
| 15.08  | Gradation des sanctions .....                              | 60        |
| 15.09  | Suspension de l'arbitrage .....                            | 61        |
| 15.10  | Priorité des dossiers d'arbitrage .....                    | 61        |
| <b>ARTICLE 16 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE</b> | .....  | <b>62</b> |
| 16.01  | Représentant syndical .....                                | 62        |
| 16.02  | Liste des représentants .....                              | 62        |
| 16.03  | Banque de libération syndicale .....                       | 62        |
| 16.04  | Libération syndicale permanente .....                      | 63        |
| 16.05  | Rémunération des représentants syndicaux (permanent) ..... | 63        |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 16.06   | Fin de mandat.....                                      | 63        |
| 16.07   | Bureau syndical et accès .....                          | 64        |
| 16.08   | Transport syndical .....                                | 64        |
| 16.09   | Activité syndicale (SST) .....                          | 64        |
| 16.10   | Activité syndicale (Enquête) .....                      | 65        |
| 16.11   | Refus de libération syndicale.....                      | 65        |
| 16.12   | Comité de négociation syndical .....                    | 65        |
| 16.13   | Rencontre du Comité exécutif.....                       | 65        |
| 16.14   | Comité de grief .....                                   | 66        |
| 16.15   | Quart de travail et rémunération des libérations .....  | 66        |
| 16.16   | Activité syndicale (extérieure) .....                   | 66        |
| 16.17   | Fonction syndicale élective .....                       | 66        |
| 16.18   | Maintien de la rémunération et facturation.....         | 67        |
| 16.19   | Fonction syndicale technique .....                      | 67        |
| 16.20   | Intégration des nouveaux .....                          | 68        |
| 16.21   | Affiche et distribution de documents syndicaux .....    | 68        |
| 16.22   | Réunion convoquée par l'Employeur .....                 | 68        |
| <b>ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL.....</b>    |   | <b>69</b> |
| 17.01   | Horaire de huit (8) heures .....                        | 69        |
| 17.02   | Changement de quart .....                               | 69        |
| 17.03   | Horaire de travail .....                                | 70        |
| 17.04   | Heures normales de travail.....                         | 70        |
| 17.05   | Début du travail.....                                   | 70        |
| 17.06   | Relève .....  | 70        |
| 17.07   | Effet du remplacement sur le temps supplémentaire ..... | 71        |
| 17.08   | Droit de retrait.....                                   | 71        |
| 17.09   | Temps de lavage .....                                   | 71        |
| 17.10   | Temps de lavage supplémentaire .....                    | 72        |
| 17.11   | Paiement du temps de douche .....                       | 72        |
| 17.12   | Continuité des tours d'équipe .....                     | 72        |
| 17.13   | Période de repas allongé .....                          | 73        |
| 17.14   | Période de repas et distances .....                     | 73        |
| 17.15   | Temps de relève .....                                   | 73        |
| 17.16   | Horaire de dix (10) et douze (12) heures .....          | 73        |
| <b>ARTICLE 18 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....</b> |   | <b>76</b> |
| 18.01   | Temps et demi .....                                     | 76        |
| 18.02   | Temps double.....                                       | 76        |
| 18.03   | Travail pendant un jour de congé ou de repos.....       | 76        |
| 18.04   | Repas compensatoire.....                                | 77        |
| 18.05   | Heures de transport .....                               | 77        |
| 18.06   | Temps de battement .....                                | 78        |
| 18.07   | Travail un jour férié .....                             | 78        |
| 18.08   | Quatre (4) heures minimum payées .....                  | 78        |
| 18.09   | Rappel au travail d'urgence (Call in) .....             | 79        |
| 18.10   | Cumul de droits.....                                    | 80        |
| 18.11   | Changement d'horaire et temps supplémentaire .....      | 80        |
| 18.12   | Attribution du temps supplémentaire .....               | 81        |
| 18.13   | Regroupement .....                                      | 81        |
| 18.14   | Temps supplémentaire avant ou après le quart.....       | 81        |
| 18.15   | Temps supplémentaire hebdomadaire .....                 | 82        |
| 18.16   | Crédit .....  | 82        |
| 18.17   | Débit .....   | 82        |
| 18.18   | Liste de temps supplémentaire .....                     | 83        |
| 18.19   | Remise à zéro (0) .....                                 | 83        |
| 18.20   | Temps supplémentaire cédulé.....                        | 83        |
| 18.21   | Débit des heures lors d'un férié .....                  | 84        |
| 18.22   | Heures refusées .....                                   | 85        |

|  |  |            |
|--|--|------------|
| 18.23  | Non-disponibilité lors d'absence .....                         | 85         |
| 18.24  | Débit d'heures lors d'absence .....                            | 86         |
| 18.25  | Temps supplémentaire et changement de poste .....              | 86         |
| 18.26  | Moyenne de temps supplémentaire du représentant syndical ..... | 86         |
| 18.27  | Temps supplémentaire dans autre classification .....           | 86         |
| 18.28  | Temps supplémentaire lors de formation.....                    | 87         |
| 18.29  | Temps converti .....   | 87         |
| 18.30  | Règles de cumul .....  | 88         |
| 18.31  | Préavis.....   | 88         |
| <b>ARTICLE 19 – MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE</b>                               | .....  | <b>89</b>  |
| 19.01  | Taux de salaire .....  | 89         |
| 19.02  | Création ou modification de d'occupation .....                 | 89         |
| 19.03  | Contestation de l'occupation.....                              | 90         |
| 19.04  | Poste accessible à tous .....                                  | 90         |
| 19.05  | Période limite pour un remplacement temporaire .....           | 90         |
| 19.06  | Fin de remplacement temporaire .....                           | 91         |
| 19.07  | Liste des remplacements temporaires .....                      | 91         |
| 19.08  | Assignation temporaire .....                                   | 91         |
| 19.09  | Rémunération déplacement involontaire .....                    | 93         |
| 19.10  | Rémunération déplacement volontaire .....                      | 93         |
| 19.11  | Période d'entraînement (déplacement).....                      | 93         |
| 19.12  | Délai d'affichage .....  | 94         |
| 19.13  | Élément constitutif du poste.....                              | 94         |
| 19.14  | Postes préférentiels .....                                     | 94         |
| 19.15  | Droit aux postes (retour au travail) .....                     | 95         |
| 19.16  | Avis de nomination .....                                       | 95         |
| 19.17  | Affichage poste relève vacance maladie (RVM) .....             | 96         |
| 19.18  | Délai d'entrée en fonction (Nouveau Poste) .....               | 96         |
| 19.19  | Choix de l'horaire de travail .....                            | 97         |
| 19.20  | Gel temporaire .....   | 97         |
| 19.21  | Accessibilité des postes .....                                 | 98         |
| 19.22  | Critères d'octroi de poste (Métier) .....                      | 98         |
| 19.23  | Certificat d'apprenti.....                                     | 98         |
| 19.24  | Définition de salarié qualifié (métier) .....                  | 99         |
| 19.25  | Expérience de travail et salaire.....                          | 99         |
| 19.26  | Examen .....   | 100        |
| 19.27  | Remboursement des coûts de formation .....                     | 100        |
| 19.28  | Normes travaux dangereux .....                                 | 100        |
| 19.29  | Distribution des tâches .....                                  | 101        |
| 19.30  | Poste vacant de M.M.F. .....                                   | 101        |
| <b>ARTICLE 20 – PRÉ-ENTRAÎNEMENT / RELÈVE</b>                                | .....  | <b>102</b> |
| 20.01  | Poste de pré-entraînement .....                                | 102        |
| 20.02  | Période d'affichages .....                                     | 102        |
| 20.03  | Critères d'octroi de poste .....                               | 102        |
| 20.04  | Début de l'entraînement .....                                  | 102        |
| 20.05  | Attribution du temps supplémentaire lors d'entraînement.....   | 102        |
| 20.06  | Fin de la période d'entraînement .....                         | 103        |
| 20.07  | Candidat pour affichage .....                                  | 103        |
| 20.08  | Rémunération pendant entraînement .....                        | 103        |
| <b>ARTICLE 21 – MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET DROIT DE SUPPLANTATION</b> | .....  | <b>104</b> |
| 21.01  | Déplacement général .....                                      | 104        |
| 21.02  | Déplacement section métiers.....                               | 104        |
| 21.03  | Affichage avant mise à pied .....                              | 104        |
| 21.04  | Avis de mise à pied.....                                       | 105        |
| 21.05  | Rappel au travail.....   | 105        |
| 21.06  | Renonciation au droit de rappel.....                           | 105        |
| 21.07  | Assignation en cas de surplus .....                            | 105        |

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 21.08   | Droit de supplantation .....                             | 106 |
| 21.09   | Changement de poste .....                                | 106 |
| ARTICLE 22 – ANCIENNETÉ .....                                     |  | 108 |
| 22.01   | Ancienneté .....   | 108 |
| 22.02   | Période de probation .....                               | 108 |
| 22.03   | Accumulation d'ancienneté .....                          | 108 |
| 22.04   | Perte d'ancienneté .....                                 | 109 |
| 22.05   | Promotion hors de l'unité de négociation .....           | 109 |
| 22.06   | Non disponibilité .....                                  | 110 |
| 22.07   | La liste d'ancienneté .....                              | 110 |
| 22.08   | Postes vacants et mise à pied .....                      | 110 |
| 22.09   | Réintégration d'un salarié en mise à pied (erreur) ..... | 111 |
| ARTICLE 23 – PROCÉDURES APPLICABLES AU RÈGLEMENT DES GRIEFS ..... |  | 112 |
| 23.01   | Dépôt d'un grief .....                                   | 112 |
| 23.02   | Entente écrite .....                                     | 112 |
| 23.03   | Droit de grief .....                                     | 113 |
| 23.04   | Computations des délais .....                            | 113 |
| 23.05   | Rétroactivité .....                                      | 113 |
| 23.06   | Prescription .....                                       | 113 |
| 23.07   | Non discrimination .....                                 | 113 |
| 23.08   | Grief syndical .....                                     | 114 |
| 23.09   | Nom des plaignants .....                                 | 114 |
| 23.10   | Cas spécifique .....                                     | 114 |
| 23.11   | Accès aux documents .....                                | 114 |
| 23.12   | Enquête de grief .....                                   | 115 |
| ARTICLE 24 – ARBITRAGE .....                                      |  | 116 |
| 24.01   | Délai pour soumettre le grief à l'arbitrage .....        | 116 |
| 24.02   | Arbitrage accéléré .....                                 | 116 |
| 24.03   | Nomination de l'arbitre .....                            | 116 |
| 24.04   | Juridiction de l'arbitre .....                           | 116 |
| 24.05   | Frais et honoraire de l'arbitrage .....                  | 117 |
| 24.06   | Avis d'arbitrage .....                                   | 117 |
| 24.07   | Computations des délais .....                            | 117 |
| ARTICLE 25 – FERMETURE TOTALE .....                               |  | 118 |
| 25.01   | Avis de fermeture .....                                  | 118 |
| 25.02   | Aménagement de temps de travail .....                    | 118 |
| ARTICLE 26 – AVIS .....   |  | 119 |
| 26.01   | Communication .....                                      | 119 |
| ARTICLE 27 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....                     |  | 120 |
| 27.01   | Changement technologique .....                           | 120 |
| 27.02   | Préavis de changement technologique .....                | 120 |
| 27.03   | Rencontre obligatoire .....                              | 120 |
| 27.04   | Comité changement technologique .....                    | 121 |
| 27.05   | Rémunération pour le Comité .....                        | 121 |
| 27.06   | Recyclage .....  | 121 |
| 27.07   | Salaire après relocalisation .....                       | 122 |
| 27.08   | Retraite anticipée ou attrition .....                    | 122 |
| ARTICLE 28 – DURÉE DE LA CONVENTION .....                         |  | 123 |
| 28.01   | Durée de la convention .....                             | 123 |
| 28.02   | Avis de négociation .....                                | 123 |
| 28.03   | Délai pour le dépôt des demandes .....                   | 123 |
| 28.04   | Maintien des conditions de travail .....                 | 123 |
| ANNEXE A – HORAIRES DE TRAVAIL .....                              |  | 125 |
| ANNEXE B – RÉMUNÉRATION DES OCCUPATIONS ET PRIMES .....           |  | 129 |
| ANNEXE C – RÉGIME D'ADMISSIBILITÉ À LA RETRAITE ANTICIPÉE .....   |  | 132 |
| ANNEXE D – PROGRAMME D'INDEMNITÉ DE RETRAITE .....                |  | 135 |
| ANNEXE E – PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE .....                |  | 138 |

|  |     |
|--|-----|
| ANNEXE F – DÉTERMINATION DU TEMPS D'ABSENCE (RAFRAÎCHISSEMENT) ..... | 142 |
| ANNEXE G – SALARIÉ AVEC LIMITATIONS FONCTIONNELLES (PASSÉ) .....     | 147 |
| ANNEXE H – SALARIÉ AVEC LIMITATIONS FONCTIONNELLES (FUTUR) .....     | 155 |
| ANNEXE I – POSTES D'ACCOMMODEMENT.....                               | 156 |
| ANNEXE J – ASSIGNATION TEMPORAIRE DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL.....     | 159 |
| LETTRE D'ENTENTE #1 – FORMATEURS EN ATELIER.....                     | 161 |
| LETTRE D'ENTENTE #2 – TRANSPORT DES EMPLOYÉS.....                    | 163 |
| LETTRE D'ENTENTE #3 – OPÉRATION AU 708.....                          | 164 |
| LETTRE D'ENTENTE #4 – MÉTIERS.....                                   | 165 |

# **ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

## **1.01 Portée de la convention**

Cette convention s'applique à tous les salariés de l'unité de négociation.

## **1.02 Juridiction de la convention**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 22 mai 2007 par le Ministère du travail :

**« Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des gardes, des pompiers, des employés de bureau et des employés cléricaux, du personnel à traitements, des services techniques et du génie y compris les techniciens et assistants techniciens de laboratoire. »**

## **1.03 Droit de gérance**

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer lesdites usines et de diriger les travailleurs, y compris le droit d'embaucher, de promouvoir, de permutez tout salarié ou d'évaluer des nouvelles occupations, de rétrograder tout salarié, de lui imposer des sanctions disciplinaires, de le suspendre ou de le congédier pour juste cause.

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit agir de façon compatible avec les dispositions de la convention collective

## **1.04 Travail hors unité de négociation**

Les salariés exclus de l'unité de négociation n'exécutent pas de travail normalement exécuté par des membres de cette unité, sauf :

- dans les cas d'urgence où le travail ne peut être retardé ;
- dans le cas d'entraînement ;
- dans le cas d'expérimentation.

Dans le cas d'entraînement ou d'expérimentation, le Syndicat est prévenu avant que ne débute l'intervention requise.

L'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, recourir aux services d'étudiants ou de stagiaires.

## **1.05 Définitions**

### **Atelier**

Désigne le lieu de travail à l'intérieur d'un secteur.

### **Classification**

Désigne qu'un salarié est qualifié et détenteur d'un poste, lequel a été obtenu lors d'une promotion, d'une rétrogradation, d'un déplacement, d'une réduction du personnel ou d'une mise à pied, selon les modalités prévues aux articles 19 à 22 de la présente convention.

En plus, le salarié doit avoir la capacité d'accomplir seul la tâche concernée après avoir complété la période d'entraînement nécessaire pour obtenir la classification.

Ladite classification est enregistrée et gardée en permanence au service des ressources humaines. L'Employeur expédie au fur et à mesure au Syndicat les classifications obtenues.

### **Conjoint 16-07-2010**

**Désigne les personnes :**

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;**
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;**
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.**

### **Département**

Désigne un ou plusieurs secteurs.

### **Employeur 16-07-2010**

Désigne General Dynamics, Produits de défense et Systèmes tactiques Canada – Valleyfield Inc.

### **Grief**

Désigne toute plainte, toute mésentente ou tout différend ayant trait à l'application ou l'interprétation de la convention collective et à toute condition de travail définie dans cette convention qu'un salarié, ou un groupe de salariés ou le Syndicat peut vouloir discuter et régler avec l'Employeur.

## **Journée**

Désigne une période de vingt-quatre heures (24 H) qui débute à minuit (00h00) et se termine à vingt-trois heures cinquante-neuf (23h59).

## **Occupation**

Désigne le titre d'emploi qu'un salarié détient dans l'exécution d'une tâche spécifiée dans la présente convention collective. Voir l'annexe B.

## **Poste**

Désigne la fonction spécifique d'une occupation qu'un salarié occupe.

## **Qualification<sup>1</sup>**

Désigne qu'un salarié a eu la formation et est capable d'accomplir la tâche de façon autonome. Le salarié perd sa qualification lorsqu'il a dépassé le temps d'absence prévu à l'annexe F de la présente convention collective.

Les qualifications ainsi que le temps de leur validité prévue en annexe F (Détermination du temps d'absence) sont enregistrés et gardés en permanence au Service des Ressources Humaines. L'Employeur expédie au fur et à mesure au Syndicat les qualifications obtenues.

## **Remplacement temporaire**

Désigne l'assignation par l'Employeur d'un salarié à un poste autre que son poste régulier.

---

<sup>1</sup> Pour la section des métiers, se référer à la définition de qualification prévue à l'article 19.24 de la présente convention collective.

## **Salarié**

Désigne toute personne, visée par le certificat d'accréditation, embauchée par l'Employeur à l'usine et payée à l'heure.

## **Secteurs 16-07-2010**

Désigne la granulation, la finition, ***les matières premières***, l'entretien et la gestion du matériel.

## **Syndicat**

Désigne le Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (CSN).

## **Taux majoré**

Désigne le taux salarial de base additionné des montants prévus aux règles d'application de la présente convention collective. Ces règles de calcul sont décrites dans les articles de l'application de temps supplémentaire et de jour férié.

## **1.06 Désignation du supérieur hiérarchique**

Un salarié relève d'un (1) supérieur immédiat et les directives émanant de ce dernier s'appliquent.

Dans les cas exceptionnels, le salarié exécute le dernier ordre reçu mais ne subit aucun préjudice pour avoir respecté cette règle.

## **1.07 Intégration des annexes et lettres d'entente**

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

## **1.08 Règles d'interprétation**

Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention, le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte n'indique le contraire.

## **ARTICLE 2– CONTRAT À FORFAIT**

### **2.01 Limitation à la sous-traitance (générale)**

16-07-2010

L'Employeur s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait qui a pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher un rappel d'un salarié dans l'unité de négociation ou d'empêcher le transfert d'un salarié qualifié dans le métier concerné sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- Les travaux directement reliés à la construction ;
- La réalisation de projets majeurs (clé en mains) ;
- ***Les contrats relatifs à la tonte du gazon et au déneigement*** ;
- La conciergerie ;
- Les réparations majeures de véhicules ;
- ***Dans le cas où l'Employeur est forcé d'acheter de nouveaux équipements lourds, sauf en ce qui concerne la flotte d'équipement actuel*** ;
- Dans le cas où il y a entente entre les parties.

### **2.02 Limitation à la sous-traitance (entretien)**

L'Employeur s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait qui a pour effet de remplacer les salariés de l'entretien qui quittent l'entreprise lorsque les besoins justifient l'embauche d'un salarié.

### **2.03 Comité de sous-contrat**

***Pour toute question relative à l'application de la sous-traitance en cours de convention, le Syndicat peut demander une rencontre avec l'Employeur, laquelle rencontre est organisée***

*dans les plus brefs délais avec deux (2) représentants pour chacune des parties. L'Employeur fourni, pour la rencontre, l'ensemble des informations pertinentes.*

*Avant d'octroyer un contrat à forfait, l'Employeur doit en aviser les membres syndicaux du Comité de sous-contrat par écrit en donnant les détails relatifs au dit contrat. Les parties s'engagent à discuter pour tenter d'en arriver à une entente.*

## **2.04 Retraite anticipée**

Pour chacun des postes qui peuvent être abolis par l'article 2, l'Employeur s'engage à offrir aux salariés la possibilité de se prévaloir d'une retraite anticipée avec indemnité telle que définit à l'annexe C.

## **ARTICLE 3– COMITÉ PERMANENT DE CONSULTATIONS PATRONAL-SYNDICAL**

### **3.01 Fonctionnement du Comité**

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'avantage de consultations patronales-syndicales et, à cet effet, un Comité permanent siège, à tous les mois, pour discuter de problèmes d'intérêt commun à l'Employeur, aux salariés et au Syndicat.

À la demande de l'une des parties, le Comité peut se rencontrer en toute autre occasion.

Par entente mutuelle des parties, le Comité peut discuter de tout sujet relatif aux relations patronales-syndicales, mais non des griefs, qui doivent être résolus suivant la procédure établie dans la présente convention.

### **3.02 Représentation des parties**

La représentation syndicale est formée de sept (7) membres désignés par le Syndicat.

### **3.03 Transmission des informations**

Pour le bon fonctionnement du Comité, lors des rencontres, l'Employeur fourni au Syndicat, les informations utiles pour la discussion.

## **ARTICLE 4– COOPÉRATION**

### **4.01 Engagement syndical (Paix industrielle)**

Le Syndicat convient de ne pas susciter ou sanctionner de grève pendant la durée de la convention collective.

Le Syndicat ou une personne agissant dans l'intérêt du Syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonne, n'encourage ou n'appuie un ralentissement d'activités destiné à limiter les opérations de l'usine.

### **4.02 Engagement patronal (Paix industrielle)**

L'Employeur convient de ne pas susciter ou sanctionner de contre-grève ou lock-out pendant la durée de la convention.

### **4.03 Droits fondamentaux 16-07-2010**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de n'exercer directement ou indirectement aucune contrainte, menace, discrimination envers **toute personne** à cause de sa race, sa religion, ses convictions politiques, son sexe, son orientation sexuelle ou handicaps physiques ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

### **4.04 Cotisation syndicale**

L'Employeur s'engage à déduire le montant de la cotisation syndicale, tel que fixé par le Syndicat, de la paie de chaque salarié, à chaque semaine et de faire parvenir mensuellement, avant le quinzième (15<sup>ième</sup>) jour du mois suivant, le total

des cotisations déduites au trésorier du Syndicat, avec une liste indiquant :

- le nom du salarié ;
- le numéro de paie ;
- le montant gagné ;
- le montant prélevé à titre de cotisation syndicale.

Tout changement dans la cotisation prend effet trente (30) jours après la réception par l'Employeur d'un avis à cet effet de la part du Syndicat. L'Employeur est tenu de rembourser au Syndicat tout montant qui n'est pas déduit conformément aux prescriptions de cet article.

En considération de l'engagement pris par l'Employeur de déduire des sommes égales aux cotisations syndicales et de les envoyer au Syndicat, le Syndicat s'engage à indemniser et à rembourser l'Employeur et à mettre à couvert contre toute réclamation d'un salarié, pouvant découler de la mise en application de cet article.

#### **4.05 Formulaires d'impôt**

Le total des cotisations syndicales déduites du salaire d'un salarié durant l'année fiscale est indiqué sur le T4 et Relevé 1 du salarié.

#### **4.06 Impression et distribution de la convention**

L'Employeur convient de distribuer aux salariés une copie de la convention collective, format de poche, en français, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes.

De plus, l'Employeur convient de fournir une telle copie de la convention collective à tout nouveau

salarié. Sur la page couverture de ces copies apparaît le sigle de la C.S.N.

Par la suite, l'Employeur fourni au Syndicat les copies nécessaires à son bon fonctionnement interne.

#### **4.07 Nouveaux salariés**

Pour tout salarié nouvellement embauché, l'Employeur convient de communiquer au Syndicat, avant le 15 de chaque mois, les informations suivantes :

- le nom, l'adresse, le numéro de téléphone<sup>2</sup> ;
- le titre de l'occupation ;
- le secteur de travail ;
- le statut d'emploi ;
- la date d'embauche ou de rappel.

#### **4.08 Changement d'adresse du salarié**

L'Employeur convient de communiquer au Syndicat par écrit tout changement d'adresse d'un salarié.

#### **4.09 Renseignements supplémentaires 16-07-2010**

*L'Employeur fourni électroniquement au Syndicat pour chaque salarié les informations suivantes :*

- ***sa classification,***
- ***ses qualifications,***
- ***la liste de contrôle de temps supplémentaire et son historique.***

---

<sup>2</sup> Conditionnel à l'approbation écrite du salarié

## **4.10 Protection des renseignements personnels**

**CONSIDÉRANT** que les lois canadiennes et québécoises sur la protection des renseignements personnels légifèrent de manière stricte les obligations des Employeurs ainsi que celles des Syndicats concernant la divulgation de renseignements personnels et confidentiels à des tiers, ces derniers s'engagent à traiter avec diligence toute l'information confidentielle qu'ils détiennent sur les salariés couverts par la convention collective, le tout en conformité avec les lois canadiennes et québécoises sur la protection des renseignements personnels.

L'Employeur s'engage à conserver les dossiers (papiers et électroniques) des salariés dans ses installations québécoises et à ne pas les transmettre hors Québec.

## **4.11 Respect de la vie privée des travailleurs (Filature vidéo) 16-07-2010**

*En matière de filature vidéo la compagnie s'engage à respecter les lois en vigueur ainsi que la jurisprudence applicable.*

## **ARTICLE 5– ASSURANCE COLLECTIVE**

### **5.01 Qualification au régime d'assurance collective**

À moins des dispositions contraires à la convention ou aux régimes d'assurances, tout salarié couvert par la présente convention collective et qui a complété une période de soixante (60) jours travaillés est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives.

### **5.02 Plan d'assurance collective**

Les parties conviennent d'un plan d'assurances collectives avec les couvertures suivantes :

- Assurance vie ;
- Assurance salaire court terme ;
- Assurance salaire long terme ;
- Assurance pour soins médicaux ;
- Soins dentaires ;
- Lunettes et lentilles de prescription.

### **5.03 L'assurance vie**

- Salarié :
  - une (1) fois le salaire de base annuel arrondi au multiple supérieur de 1 000 \$.
- Personnes à charge :
  - Conjoint : 4 000 \$ ;
  - Enfant : 2 000 \$ (par enfant).

### **5.04 L'assurance salaire (court et long terme)**

L'Employeur s'engage à maintenir, au bénéfice du salarié affligé d'une invalidité causée par une maladie ou un accident, un régime de remplacement du salaire selon les termes et conditions décrites ci-dessous :

#### *Assurance salaire court terme :*

Couverture telle que prévue au contrat d'assurance salaire court terme, payable à l'expiration d'une période de trois (3) jours ouvrables (ou deux (2) jours planifiés).

Le salarié reçoit une indemnité équivalente à 75 % de son salaire de base hebdomadaire (maximum 1 850 \$) pour une période de vingt-six (26) semaines maximales.

#### *Assurance salaire long terme :*

Couverture telle que prévue au contrat d'assurance salaire long terme, payable après vingt-six (26) semaines d'invalidité

Le salarié reçoit une indemnité équivalente à 70 % de son salaire de base mensuel (maximum de 15 000 \$).

Le versement des prestations prend fin dès que se réalise l'une des situations suivantes :

- Fin de l'invalidité ou de l'éligibilité selon les termes du contrat ;
- 65 ans ;
- Retraite du salarié.

### **5.05 Assurance pour soins médicaux**

Les médicaments qui aux termes de la loi ne se vendent que sur l'ordonnance du médecin ou du dentiste et qui sont délivrés par un pharmacien sont remboursés à 100 % (franchise annuelle de 25 \$ pour une couverture individuelle et de 50 \$ pour une couverture familiale).

Les frais des professionnels licenciés sont remboursés tel que décrit dans le contrat d'assurance.

## 5.06 Soins dentaires

L'Employeur maintient pour la durée de la présente convention collective, une assurance couvrant les frais dentaires comme suit :

| Bénéfices              | Description  |
|------------------------|--|
| Soins de base          | 80 % remboursable  |
| Soins majeurs          | 50 % remboursable  |
| Tarif payable          | Tarif de l'A.C.D.Q. de l'année précédente  |
| Franchise              | Intégrée avec le plan de frais médicaux majeurs  |
| Maximum annuel combiné | 1 500 \$ par année par personne assurée  |
| Soins d'orthodontie    | 2 500 \$ viager, 50 % remboursable et couverture limitée aux enfants de moins de 19 ans (employés non éligibles) |

## 5.07 Lunettes et lentilles de prescription

Les lunettes et lentilles de prescription sont remboursées à raison de 200 \$ par personne assurée par période de trente-six (36) mois.

## **5.08 Le paiement des primes d'assurances**

Les primes d'assurances pour l'assurance salaire court terme et long terme, l'assurance vie et l'assurance soins médicaux sont défrayées en totalité par l'Employeur.

Les primes d'assurances pour soins dentaires sont défrayées à part égale entre l'Employeur et le salarié.

## **5.09 Maintien de la couverture d'assurance**

L'Employeur s'engage à ne pas modifier les régimes en vigueur sans entente mutuelle entre les parties.

## **5.10 Prédominance de la police d'assurance**

Les modalités et les détails relatifs aux couvertures sont inscrits au contrat d'assurance. En cas de différence, le texte du contrat d'assurance prévaut.

## **ARTICLE 6– RÉGIME DE RETRAITE**

### **6.01 Régime de retraite (Bâtirente) 16-07-2010**

***L'Employeur maintient sa cotisation, selon les conditions actuelles, au régime de retraite défini entre les parties soit Bâtirente, et ce, pour la durée de la convention collective. La participation des salariés au régime de retraite est obligatoire.***

### **6.02 Critères d'admissibilité**

Les parties conviennent que, nonobstant toute disposition de la convention collective ou du régime de retraite, à compter de la signature de la présente convention, l'admissibilité d'un salarié au régime de retraite débute après six (6) mois de service continu.

### **6.03 Contributions employeur/employé 16-07-2010**

***La contribution de l'employé est la suivante : 6.5% du salaire de base brut, jusqu'à l'exemption de base du Régime des Rentes du Québec (RRQ). Plus : 4.7% du salaire de base compris entre l'exemption de base et le MAGA. Plus : 6.5% du salaire de base en excédent du MAGA***

***La formule de cotisation est basée sur le salaire de base excluant toutes autres sommes telles que : primes, heures supplémentaires, etc.***

***L'Employeur versera 100% des contributions de base de l'employé dans un Régime de Participation Différée aux Bénéfices (RPDB) au nom de l'employé. Les contributions***

*employé et employeur s'effectueront simultanément et de façon hebdomadaire.*

*La quote-part de l'Employeur sera acquise à l'employé après 2 ans de participation dans le régime. Bâtirente devra retourner à l'Employeur toute somme non-acquise, selon les modalités du régime.*

*Les cotisations salariales supplémentaires sont permises jusqu'à la limite fiscale.*

*Les retraits en cours d'emploi ne sont pas permis sauf pour les cotisations supplémentaires.*

#### **6.04 Cotisation au régime de retraite pendant un arrêt de travail** 16-07-2010

*Le salarié qui reçoit des prestations d'invalidité de courte ou de longue durée, l'Employeur prend en charge sa cotisation et continue de verser sa quote-part.*

*Lors d'absences temporaires autorisées, congé de maternité et congé parental, le salarié peut, à son retour au travail, verser sa contribution de base et à ce moment, l'Employeur verser sa quote-part.*

*Pour toutes absences temporaires autorisées de 5 semaines et moins, l'Employeur effectue le rachat automatique des contributions non versées par le salarié pendant son absence et verse les cotisations de l'Employeur, à moins d'avis contraire du salarié.*

## **6.05 Effet de la grève ou du lock-out**

Il est entendu que les avantages sociaux (incluant l'assurance collective et le régime de retraite) sont suspendus lors de l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

## **ARTICLE 7– CONGÉS D'ABSENCES MALADIE**

### **7.01 Crédits d'absences maladie**

Pour couvrir les absences en maladie, l'Employeur accorde à chaque salarié régulier au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, un crédit de cinq (5) jours de maladie. Ces jours de maladie sont rémunérés à 100 % du salaire régulier.

### **7.02 Jours de carence 16-07-2010**

***Seuls les trois (3) jours consécutifs d'absence maladie (carence) précédents une invalidité de courte durée peuvent être rémunérés au salarié en puisant à l'intérieur d'une seule des banques suivantes : crédits jours maladie, banque de vacances ou banque de temps compensatoire.***

Pour les périodes d'absences excédant la période de trois (3) jours prévue, le salarié reçoit l'indemnité de l'assurance salaire-maladie selon les modalités prévues dans la police maîtresse.

### **7.03 Absences maladie et probation**

Les salariés en probation n'ont aucun congé de maladie rémunéré.

L'Employeur accorde à chaque salarié à la fin de la période de probation, un crédit de jours de maladie selon le nombre de mois à couvrir entre la date de fin de probation et le 31 mars suivant :

| Nombre de mois à couvrir | Crédits en jours |
|--------------------------|------------------|
| 0 à moins de 3 mois      | 1                |
| 3 à moins de 6 mois      | 3                |
| 6 à moins de 9 mois      | 4                |
| 9 mois et plus           | 5                |

#### 7.04 Paiement des crédits 16-07-2010

Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre. Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année ou au départ du salarié lui sont payés à son taux de salaire régulier à cette date.

Toutefois, un salarié absent depuis douze (12) mois ou plus à cette date n'a pas le droit au paiement de ces crédits.

***À la démission d'un salarié, ce dernier est rémunéré pour des crédits maladie au prorata des mois travaillés dans la période de référence, et ce, en vertu du tableau prévu en 7.03 de la présente convention collective.***

#### 7.05 Certificat médical

Le salarié doit produire un certificat médical de son médecin traitant, normalement après la troisième (3<sup>e</sup>) journée d'absence.

L'Employeur rembourse les frais pour tout certificat médical exigé par lui et/ou l'assureur, sur présentation d'un reçu par le salarié.

## **7.06 Modalités d'application des absences maladie**

Les parties conviennent que les dispositions concernant les absences en maladie sont uniquement destinées à protéger les salariés contre les effets de la maladie et ne doivent pas servir à d'autres fins.

Pour se prévaloir d'un tel congé, le salarié doit aviser son contremaître le plus tôt possible et au moins une (1) heure avant le début de son quart.

Cependant, sur préavis de quarante huit (48) heures, un salarié peut se prévaloir d'un tel congé pour des raisons autres que maladie.

## **7.07 Congés d'absences maladie et CSST**

Lorsqu'un salarié bénéficie d'une absence en maladie rémunérée et qu'une absence pour accident de travail est reconnue par la suite pour la même période, on considère aux fins de calcul des crédits prévus à 7.01, que le salarié n'a pas bénéficié d'une absence en maladie rémunérée et tous les ajustements sont faits en conséquence.

## **7.08 Absences maladies et assurance salaire**

Si un salarié a présenté une réclamation d'accident de travail ou de maladie professionnelle et que cette dernière n'est pas acceptée par la CSST après épuisement de tous les recours, celui-ci est éligible à l'assurance salaire même si sa demande n'a pas été présentée dans les délais prévus en autant qu'il rencontre les autres conditions d'admissibilité de la police d'assurance.

## **ARTICLE 8– VACANCES ANNUELLES**

### **8.01 Quantum de vacances**

Pour un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie moins d'un (1) an d'ancienneté pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois travaillé sans que la durée totale excède dix (10) jours ouvrables à 4 % du total de la rémunération reçue au cours de la période d'accumulation incluant le temps supplémentaire.

### **8.02 Tableau des vacances annuelles**

Les salariés ont droit à des vacances annuelles selon l'ancienneté accumulée au 31 mars de chaque année tel que définis au tableau suivant.

| <b>Qualification et service continus</b> | <b>Nombre de semaine de vacances</b> |
|--|--------------------------------------|
| 1 an mais moins de 3 ans                 | 2 semaines                           |
| 3 ans mais moins de 8 ans                | 3 semaines                           |
| 8 ans mais moins de 16 ans               | 4 semaines                           |
| 16 ans mais moins de 24 ans              | 5 semaines                           |
| 24 ans mais moins de 32 ans              | 6 semaines                           |
| 32 ans et +                              | 7 semaines                           |

Nonobstant ce qui est prévu au présent article, l'Employeur reconnaît le nombre de jours de vacances annuelles auquel chaque salarié avait droit avant le 6 décembre 2001. Toutefois, toute nouvelle accumulation de vacances se fait selon les modalités prévues aux articles 8.01, 8.02 et 8.03.

### **8.03 Vacances additionnelles**

Nonobstant les articles 8.01 et 8.02, il est entendu qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2002, un salarié qui complète le nombre d'années d'ancienneté prévu à l'article 8.02, après le 1<sup>er</sup> avril et avant le 31 mars de l'année suivante, a droit aux vacances additionnelles dès qu'il a complété le nombre d'années d'ancienneté lui donnant droit à de telles vacances.

### **8.04 Calcul de la paie de vacances 16-07-2010**

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, pour chaque semaine de crédit de vacances auquel le salarié a droit en vertu de la présente clause, il reçoit un montant égal à 2 % de son salaire brut gagné durant l'année de référence incluant le temps supplémentaire ou un montant égal à quarante (40) heures selon son horaire régulier à son taux régulier au 1<sup>er</sup> avril, le plus élevé des deux.

Cependant, la paie de vacances d'un salarié qui est absent du travail pour quatre-vingt (80) jours ouvrables ou plus, à cause d'une absence non rémunérée, est basée sur le pourcentage du salaire brut gagné durant la période de référence incluant le temps supplémentaire.

Un congé de maternité, ***un congé de paternité ou le retrait préventif de la femme enceinte*** ne sont pas considérés comme une absence aux fins du présent article.

Est considérée rémunérée une période maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives pendant lesquelles un salarié reçoit l'indemnité d'assurance salaire-maladie prévue à l'article 5.04 de la présente convention collective.

L'indemnité d'assurance salaire-maladie reçue durant la période des cinquante-deux (52) premières semaines est considérée dans le calcul du pourcentage (%) des revenus, avec le salaire brut gagné dans la période de référence.

#### **8.05 Journée de vacances additionnelle**

Le salarié bénéficie d'une (1) journée de vacances annuelle additionnelle au cours de l'année où il atteint son dixième (10<sup>e</sup>) et vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire d'ancienneté.

#### **8.06 Paie de vacances**

Le salarié reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit au moment de la distribution de la paie régulière précédant son départ en congé annuel, si ce congé annuel correspond à une période de paie complète.

#### **8.07 Insaisissabilité des vacances annuelles**

Tout paiement fait ou à être fait à titre d'allocation de vacances est insaisissable dans toute la mesure permise par la loi. Personne ne peut céder ses droits à un paiement échu ou à échoir en vertu des présentes.

## **8.08 Cédule de vacances annuelles**

L'Employeur dresse et affiche la cédule de vacances le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Les vacances sont établies à l'avance pour la période qui convient le mieux compte tenu de l'exploitation et au maintien des services efficaces de l'usine et en fonction de l'ancienneté du salarié dans chaque secteur.

Il est entendu que la cédule comporte suffisamment de plages d'ouverture pour permettre la prise de toutes les vacances ainsi que la prise de temps compensatoire tel que défini et prévu aux articles 18.29 à 18.31. La prise des vacances a priorité sur la prise de temps compensatoire.

## **8.09 Vacances annuelles supplémentaires**

Un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances peut les prendre sur une seule période aux conditions suivantes :

- que les exigences de la production et/ou du service le permettent ;
- que chaque salarié puisse bénéficier de trois (3) semaines de vacances durant la période comprise entre la Fête nationale des Québécois et la Fête du Travail.

À cet effet, une cédule sera établie et publiée le 30 avril de chaque année.

## **8.10 Fermeture annuelle**

L'usine ferme ses portes pour une période de trois (3) semaines dite de « fermeture annuelle » sauf pour l'exécution des travaux annuels d'entretien et dans les cas où l'Employeur, après

discussions avec le Syndicat, doit maintenir une partie de ses opérations pour des besoins spécifiques et urgents. Dans ce dernier cas, l'Employeur utilise d'abord les salariés titulaires de postes par ordre d'ancienneté sur une base volontaire seulement.

La rémunération d'un salarié, lors de la fermeture annuelle, correspond aux crédits de congés annuels accumulés en vertu des articles 8.01 à 8.03, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines.

#### **Tableau des périodes de fermeture annuelle :**

| ANNÉE | DÉBUT      | FIN     |
|-------|------------|---------|
| 2010  | 25 JUILLET | 14 AOÛT |
| 2011  | 31 JUILLET | 20 AOÛT |
| 2012  | 5 AOÛT     | 25 AOÛT |
| 2013  | 4 AOÛT     | 24 AOÛT |
| 2014  | 3 AOÛT     | 23 AOÛT |

#### **8.11 Paiement lors d'une fin d'emploi 16-07-2010**

*Au départ du salarié, la paie de vacances annuelles est calculée en fonction des gains accumulés entre le 1er avril précédent sa date de départ et la date effective de son départ et ce, selon son pourcentage des droits de vacances accumulées en vertu de la présente convention collective de travail.*

#### **8.12 Année de référence**

Désigne la période de douze (12) mois comprise entre le 1<sup>er</sup> avril d'une année civile et le 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

L'Employeur accorde aux salariés durant chaque « année de référence pour vacances », des vacances annuelles payées conformément aux dispositions suivantes.

## **ARTICLE 9– CONGÉS FÉRIÉS**

### **9.01 Congé férié**

Sous réserve de toute stipulation à l'effet contraire dans cet article, l'Employeur paie à un salarié une somme équivalente à la paie pour huit (8) heures selon l'horaire régulier de travail à son taux horaire régulier.

### **9.02 Liste des congés fériés**

Les congés fériés sont pris aux dates indiquées et sont chômés et payés :

| DESCRIPTION         | 2010    | 2011      | 2012    | 2013      | 2014      | 2015     |
|---------------------|---------|-----------|---------|-----------|-----------|----------|
| Jour de l'An        | ---     | —         | —       | 1er jan.  | 1er jan.  | 1er jan. |
| Additionnel         | ---     | —         | 2 jan.  | 2 jan.    | 2 jan.    | 2 jan.   |
| Additionnel         | —       | —         | 3 jan.  | —         | —         | —        |
| Additionnel         | —       | —         | 4 jan.  | —         | —         | —        |
| Lundi de Pâques     | 5 avril | 25 avril  | 9 avril | 1er avril | 21 avril  |          |
| Fête des Patriotes* | 24 mai  | 23 mai    | 21 mai  | 20 mai    | 19 mai    |          |
| St-Jean -Baptiste   | 24 juin | 24 juin   | 25 juin | 24 juin   | 24 juin   |          |
| Fête Canada         | 2 juil. | 1er juil. | 2 juil. | 1er juil. | 30 juin   |          |
| Fête travail        | 6 sept. | 5 sept.   | 3 sept. | 2 sept.   | 1er sept. |          |
| Action de Grâces    | 11 oct. | 10 oct.   | 8 oct.  | 14 oct.   | 13 oct.   |          |
| Additionnel         | 23 déc. |           |         |           |           |          |
| Additionnel         | 24 déc. | —         | 24 déc. | 24 déc.   | 24 déc.   |          |
| Noël                | —       | —         | 25 déc. | 25 déc.   | 25 déc.   |          |
| Additionnel         | 27 déc. | 26 déc.   | 26 déc. | 26 déc.   | 26 déc.   |          |
| Additionnel         | 28 déc. | 27 déc.   | 27 déc. | 27 déc.   | 29 déc.   |          |
| Additionnel         | 29 déc  | 28 déc.   | 28 déc. | 30 déc.   | 30 déc.   |          |
| Additionnel         | 30 déc. | 29 déc.   | 31 déc. | 31 déc.   | 31 déc.   |          |
| Additionnel         | 31 déc. | 30 déc.   | —       | —         | —         |          |

## **9.03 Congés fériés (Horaire 12 heures)**

Les congés fériés, pour les employés sur l'horaire de 12 heures, sont chômés et payés pour la période des fêtes. Tous les autres congés sont pris aux dates indiquées à l'article 9.02.

| 2010        | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 24 décembre | 1er janvier |
| 25 décembre | 2 janvier   |
| 26 décembre | 24 décembre | 24 décembre | 24 décembre | 24 décembre |             |
| 30 décembre | 25 décembre | 25 décembre | 25 décembre | 25 décembre |             |
| 31 décembre | 26 décembre | 26 décembre | 26 décembre | 26 décembre |             |
|             | 29 décembre | 29 décembre | 29 décembre | 29 décembre |             |
|             | 30 décembre | 30 décembre | 30 décembre | 30 décembre |             |
|             | 31 décembre | 31 décembre | 31 décembre | 31 décembre |             |

## **9.04 Le 2 janvier**

Lorsque le 2 janvier correspond à un jour ouvrable, il est un jour férié payé. Lorsque le 2 janvier survient une journée non ouvrable, il ne peut être ni reporté, ni payé.

## **9.05 Conditions pour le paiement des jours fériés**

**16-07-2010**

Un salarié a droit à être payé pour un congé férié :

- s'il est présent au travail lors du jour de travail qui selon le programme précède et suit immédiatement le jour de fête ;
- s'il est absent pour vacances ou **pour toute absence prévue à la convention collective** ;

***L'article 9.01 de la présente convention collective ne s'applique pas au salarié qui est en congé sans solde à la fois le jour ouvrable***

***qui précède et celui qui suit immédiatement le jour désigné férié.***

## **9.06 Loi sur la fête nationale**

Les conditions d'éligibilité au paiement des jours de fêtes prévus à la convention ne s'appliquent pas à la journée de la Saint-Jean-Baptiste qui est prise selon les dispositions de la Loi sur la fête Nationale.

## **9.07 Jour férié légal**

Advenant qu'un congé additionnel soit décrété par une loi du Gouvernement, ce congé est ajouté à la liste des jours désignés payés.

## **9.08 Férié lors de vacances annuelles 16-07-2010**

***Lorsqu'un salarié prend des vacances annuelles pendant un congé férié, l'Employeur paie la journée fériée et porte à la banque du salarié la journée de vacances annuelles.***

## **ARTICLE 10– CONGÉS SOCIAUX**

### **10.01 La proche famille 16-07-2010**

Se définit comme:

- le père ;
- la mère ;
- le frère ;
- la sœur ;
- le conjoint ;
- l'enfant de l'employé ;
- ***l'enfant du conjoint de l'employé*** ;
- le père naturel de l'enfant de l'employé ;
- la mère naturelle de l'enfant de l'employé ;
- le conjoint du père et de la mère de l'employé ;
- le père et la mère du conjoint de l'employé.

### **10.02 Congé pour deuil**

Lors du décès d'un membre de sa proche famille, le salarié a droit à cinq (5) jours de congé de calendrier consécutifs.

Lors du décès du conjoint ou d'un enfant d'un salarié, celui-ci a droit à une période de sept (7) jours de congé de calendrier consécutifs.

### **10.03 Report de journée**

S'il y a lieu, une des journées peut être reportée à la journée de crémation ou de sépulture.

## **10.04 Congé non rémunéré pour deuil**

Lors du décès du conjoint ou de l'enfant de l'employé, celui-ci peut obtenir sur demande un congé non rémunéré additionnel de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les cinq (5) jours de congés non rémunérés doivent être pris à la suite du congé de décès.

## **10.05 Famille élargie**

Lors du décès d'un :

- grand-père ;
- d'une grand-mère ;
- d'un petit enfant ;
- d'un gendre ou d'une bru de l'employé ;
- d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

Le salarié a droit à une période maximale de deux (2) jours de congé, dont celui des funérailles.

## **10.06 Certificat de décès**

Pour tous les cas mentionnés ci-dessus le salarié doit fournir une preuve du décès.

## **10.07 Funérailles extérieures**

Si les funérailles ont lieu à plus de cent (100) kilomètres du lieu de sa résidence, le salarié a droit à une période de congé additionnelle pour le temps nécessaire à ce déplacement, sans toutefois excéder trois (3) jours répartis de la façon suivante :

| KILOMÉTRAGE               | JOURS     |
|---------------------------|-----------|
| de 100 à 200 kilomètres   | ½ journée |
| de 201 à 400 kilomètres   | 1 jour    |
| de 401 à 600 kilomètres   | 2 jours   |
| de 601 kilomètres et plus | 3 jours   |

## **10.08 Congé pour naissance**

L'Employeur accorde à un salarié cinq (5) journées de congé avec solde lors de la naissance ou adoption légale de son enfant.

## **10.09 Congé pour mariage**

L'Employeur accorde à un salarié cinq (5) jours de congé avec solde lors du mariage du salarié.

## **10.10 Congé pour juré, témoin**

Tout salarié qui est convoqué ou choisi par subpoena comme juré, ou comme témoin à toute procédure où le salarié n'est pas partie, est payé pour la perte de temps occasionnée par ces circonstances moins les indemnités qu'il reçoit de la cour.

Ne s'applique pas dans le cas d'une comparution sous la clause d'arbitrage de la présente convention et dans le cas d'une contestation CSST.

## **ARTICLE 11– CONGÉ SANS SOLDE**

### **11.01 Congé sans solde pour études 16-07-2010**

Sur préavis de deux (2) mois, l'Employeur peut accorder des congés sans solde à des salariés qui en font la demande écrite à cette fin et qui fournissent en même temps, l'attestation de leur inscription à des cours de formation scolaire, technique ou professionnelle en relation avec une occupation de l'Employeur.

Ce congé est d'une durée maximale de douze (12) mois et le salarié peut revenir au travail sur préavis de trente (30) jours. Sur accord mutuel, cette période peut être prolongée.

*Lors d'un rappel au travail, dans le cas d'une mise à pied ou d'un congé sans solde, l'Employeur peut accorder un congé sans solde pour études, aux salariés en cours de formation qui en font la demande. A moins d'entente entre les parties, la durée maximale de formation est de douze (12) mois.*

### **11.02 Congé sans solde lors d'un rappel au travail**

Lors d'un rappel au travail, un salarié en mise à pied peut demander un congé sans solde au lieu d'être rappelé au travail. L'Employeur accepte un congé sans solde s'il y a du personnel disponible sur la liste de rappel pour combler le rappel au travail et si la date de fin du congé sans solde n'excède pas la date de fin du cumul de trente-six (36) mois prévu à l'article 22.03.

Le salarié peut mettre fin à son congé sans solde sur préavis de trente (30) jours.

Si pendant la durée de ce congé sans solde, l'Employeur en vient à épuiser la liste de rappel, le salarié doit mettre fin à ce congé sans solde et revenir au travail. Le salarié doit se présenter au travail dans les quatorze (14) jours calendrier suivant l'appel de l'Employeur.

Pour le salarié en mise à pied qui a obtenu un congé sans solde, la date du début du cumul des trente-six (36) mois prévu aux articles 22.03 demeure la date de la mise à pied ayant précédé la demande de congé sans solde.

### **11.03 Congé sans solde général** 16-07-2010

L'Employeur accorde un congé sans solde général à un salarié qui en fait la demande écrite, ***30 jours ouvrables avant le début du dit congé***. Ce congé est d'une durée minimale de quatre (4) semaines et d'une durée maximale qui ne peut excéder la date de fin de la convention collective. Le salarié peut revenir au travail sur préavis de trente (30) jours.

Le congé sans solde général est accordé par ancienneté et peut être accordé s'il y a quelqu'un sur la liste de rappel.

Lors de l'épuisement de la liste de rappel, le salarié doit mettre fin à son congé sans solde et revenir au travail. Les salariés sont rappelés par l'Employeur selon la liste d'ancienneté, en commençant par le moins ancien, et doivent se présenter au travail dans les quatorze (14) jours calendrier suivant l'appel de l'Employeur.

## **11.04 Poste préférentiel**

Dans le cas où le salarié est détenteur d'un poste préférentiel, il doit y avoir quelqu'un de qualifié et disponible pour le remplacement pendant le congé sans solde. Afin de permettre à ce salarié de se prévaloir du droit de prendre un congé sans solde, l'Employeur procède à des affichages de postes de pré-entraînement au besoin.

## **11.05 Retour à son poste**

Pour tous les congés sans solde mentionnés au présent article, un salarié à son retour, reprend son ancien poste ou un poste équivalent, sujet aux règles de la convention collective quant au déplacement qui peuvent résulter de ce retour.

## **11.06 Avantages sociaux**

Pour tous les congés sans solde mentionnés au présent article, les avantages sociaux des salariés concernés sont suspendus.

## **11.07 Maintient des assurances collectives**

Pour tous les congés sans solde de trois (3) mois et moins accordés selon les articles 11.01 et 11.03, le salarié concerné maintient son assurance médicale (primes payées à 100 % par le salarié) pendant la durée du congé.

En ce qui a trait aux assurances vie quelque soit la durée du congé, le salarié peut conserver ses couvertures moyennant le paiement des primes à 100 %.

En ce qui a trait aux assurances soins dentaire, quelque soit la durée du congé, le salarié peut conserver ses couvertures moyennant le paiement des primes à 100 %.

***Le paiement des assurances collectives doit être fait au préalable par chèque postdaté sur une base mensuelle.***

#### **11.08 Effet du congé sans solde**

Pour tous les congés sans solde mentionnés au présent article, la période du congé est considérée comme une absence non rémunérée pour les fins du calcul de crédit de vacances et comme une absence pour les fins d'attribution du temps supplémentaire.

## **ARTICLE 12– CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTALE**

### **12.01 Congé maternité**

Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé maternité qui débute au moment déterminé par son médecin. Ce congé peut être d'une durée maximale prévue au Régime Québécois d'Assurance Parentale (R.Q.A.P.)

L'ancienneté continue à s'accumuler pendant la durée dudit congé.

### **12.02 Attestation de grossesse**

Pour obtenir le congé de maternité ou de paternité, la ou le salarié (e) doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

### **12.03 Retour progressif d'un congé parental 16-07-2010**

*Tout salarié peut, à la fin de son congé parental (d'une durée minimale de 8 semaines) au moment de son retour au travail se prévaloir d'un retour progressif.*

*Ce retour progressif doit être effectué à l'intérieur de la période maximale d'absence prévue par la Loi, soit 70 semaines.*

*Le salarié doit aviser l'Employeur de son intention, au moins trente (30) jours avant la date prévue de son retour au travail.*

***Le retour progressif doit s'effectuer sur une période maximale de cinq (5) semaines consécutives, à la suite de quoi, le salarié doit être de retour à temps complet.***

***Le retour peut s'effectuer sur une base fixe (un minimum de deux (2) jours par semaine) ou en progression, suite à une entente avec son supérieur immédiat.***

#### **12.04 Retour au poste**

À son retour au travail, la ou le salarié (e) réintègre le poste qu'il ou qu'elle occupait avant le début de son congé de maternité-paternité.

#### **12.05 Avis de retour au travail**

La ou le salarié (e) qui veut mettre fin à son congé avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

#### **12.06 Régime d'assurance collective**

Durant le congé, la ou le salarié (e) a droit aux régimes d'assurances prévus à la convention collective, moyennant qu'elle ou qu'il en avise l'Employeur et qu'elle ou qu'il verse les contributions requises comme si elle ou il était au travail pour l'assurance dentaire et le fonds de pension.

#### **12.07 Congé d'adoption**

Le congé parental peut débuter au plus tôt, dans le cas d'une procédure d'adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à

l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé parental se termine au plus tard soixante dix (70) semaines après que l'enfant ait été confié au salarié.

## **12.08 Congé pour obligation familiale 16-07-2010**

*L'Employeur accorde à un salarié des congés parentaux pour obligation familiale sans solde, et ce, selon les paramètres prévus à la Loi des Normes du Travail.*

*Il est convenu que la présente n'a pas pour effet de conférer un droit supplémentaire à un salarié déjà prévu à la loi et que l'Employeur peut exiger des pièces justificatives.*

## **ARTICLE 13– DROITS DIVERS**

### **13.01 Transport en commun**

L'Employeur fournit du transport au salarié pour qui la distance le requiert sur le site de l'usine.

### **13.02 Stationnement**

Les dispositions actuelles concernant le stationnement fourni quotidiennement aux salariés demeure en vigueur pendant la durée de la convention.

L'Employeur convient, dans la mesure du possible, de faciliter les démarriages d'hiver par la fourniture de câbles ou d'un accumulateur auxiliaire aux salariés dont la voiture est en panne.

### **13.03 Frais d'association et carte de compétence**

L'Employeur rembourse les frais d'adhésion à l'Association des pompiers volontaires pour les salariés désignés par l'Employeur ainsi que les frais de renouvellement des cartes de compétences requises par la loi pour les opérations courantes de l'usine.

### **13.04 Certificat de secourisme**

L'Employeur assume les coûts inhérents pour la re-certification annuelle en secourisme et en réanimation cardio-respiratoire (RCR).

## **13.05 Fumoirs** 16-07-2010

**L'abri extérieur pour les fumeurs** est ouvert en tout temps compte tenu des dispositions législatives et réglementaires applicables.

## **13.06 Erreur de paie (manque à gagner)** 16-07-2010

Lors de la constatation d'une erreur de plus de deux (2) heures de paie à taux régulier, un salarié peut réclamer et l'Employeur lui versera, **au plus tard le vendredi 17h00** un montant approximatif du montant dû, **pourvu que l'Employeur en ait été avisé le jeudi avant 12h00**. L'ajustement final, compte tenu des déductions d'impôt et des autres déductions sera **effectué sur la paie** de la semaine suivante.

## **13.07 Erreur de paie (trop payé)**

Si l'Employeur verse au salarié des montants en trop en vertu de quelque disposition de la convention collective, il peut se rembourser à même les sommes dues par lui au salarié suite à une entente avec ce dernier.

S'ils ne parviennent pas à s'entendre sur le montant à prélever, l'Employeur peut le faire en prélevant un montant sur les sommes dues au salarié. Ce montant n'est pas plus de dix pour cent (10 %) du moindre du montant initial dû ou du salaire hebdomadaire du salarié, si ce montant excède deux (2) heures au taux régulier à être prélevé par période de paie. Si le montant est de deux (2) heures au taux régulier ou moins, il est prélevé en totalité sur une paie.

## **13.08 Avance de salaire (SAAQ)**

L'Employeur accorde une avance de salaire à chaque semaine équivalent à soixantequinze pour-cent (75 %) au salarié incapable de travailler à cause d'un accident d'automobile pour une période maximale d'un (1) mois ou sur présentation d'un document de la SAAQ confirmant le paiement prochain des indemnités.

Ces avances cessent au moment où le salarié reçoit les prestations de la Société d'assurance automobile du Québec. De plus, le salarié s'engage à rembourser à l'Employeur les avances reçues dès le moment où il reçoit les prestations de la Société d'assurance automobile du Québec.

## **13.09 Avance de salaire (Assurance salaire)**

Pour l'assurance invalidité court terme, si l'employé n'a pas reçu son premier paiement de la compagnie d'assurance quatorze (14) jours de calendrier suivant la remise de ses formulaires au service de santé, un chèque d'avance est émis la même journée.

Le salarié s'engage à rembourser à l'Employeur les avances reçues dès le moment où il reçoit les prestations d'invalidité de l'assureur.

## **ARTICLE 14– SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **14.01 Engagement de l'Employeur (SST)**

L'Employeur s'engage à prendre les moyens nécessaires pour assurer l'intégrité physique des salariés, en tout temps sur les lieux de travail, les voies d'accès et dans le stationnement de l'entreprise, en se basant sur le principe de l'élimination des dangers à leur source, le tout conformément aux dispositions des diverses législations applicables.

### **14.02 Engagement des salariés (SST)**

Relativement à la santé/sécurité, le salarié s'engage à prendre, dans les limites des procédures et des pratiques autorisées par l'Employeur et de la législation en vigueur, toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues.

### **14.03 Formation nouvelle tâche (SST)**

Un salarié exécutant une nouvelle tâche reçoit une période de formation lui permettant de se familiariser aux normes de sécurité particulières aux fonctions du poste sans perte de bénéfices et de salaires afin qu'il puisse exécuter sa tâche dans des conditions sécuritaires.

### **14.04 Respect des lois**

L'Employeur s'engage à respecter, les normes provinciales et fédérales en matière de santé et sécurité au travail.

## **14.05 Équipement de protection**

L'Employeur fournit aux salariés les équipements de protection individuels tel que recommandé par le Comité paritaire. Une liste est maintenue à jour par le Comité paritaire.

La liste des équipements et vêtements protecteurs peut être modifiée suite à des recommandations du Comité paritaire de santé et sécurité.

## **14.06 Chaussures de sécurité**

Il a été convenu de la part de l'Employeur et du Syndicat que le port de chaussures de sécurité est obligatoire dans le but de prévenir les accidents possibles. L'Employeur convient donc de fournir gratuitement à tous les salariés une (1) paire de chaussures de sécurité. De plus, sur présentation de la paire usagée, l'Employeur remet une nouvelle paire.

## **14.07 Droit de refus (*Ancien 8.04*)**

Un salarié ou groupe de salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il 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.

De plus, un représentant du Comité paritaire de sécurité et de santé ou le représentant syndical en sécurité/santé peut, dans des circonstances prévues au paragraphe précédent, recommander à un salarié ou un groupe de salariés de cesser de travailler.

Dans ce cas, il incombe à l'Employeur dans les plus brefs délais d'éliminer, s'il y a lieu, les conditions dangereuses avant que le salarié ou le groupe de salariés, selon le cas ne reprenne le travail.

Advenant l'exercice de ce droit, un représentant de l'Employeur en est informé le plus rapidement possible. De même, le délégué du Syndicat est avisé dans les mêmes délais et autorisé à se rendre sur les lieux pour effectuer toute enquête nécessaire.

Aucune perte de droit, de bénéfice, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice ou du non-exercice de ce droit de refus.

#### **14.08 Participation du Syndicat**

En tout temps, le Syndicat peut formuler des revendications sur tous les sujets relatifs à la sécurité et à la santé.

#### **14.09 Comité paritaire (SST)**

Le Comité paritaire de santé et de sécurité a pour fonction :

- de faire des recommandations à l'Employeur sur un programme de prévention ;
- de participer à l'identification et l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés ;
- de participer à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présentes dans les postes de travail ;
- de tenir des registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer ;

- de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et de soumettre des recommandations appropriées à l'Employeur et à la C.S.S.T. ;
- de recevoir toutes les suggestions et les plaintes, relatives à la santé et à la sécurité du travail, de les prendre en considération, de les conserver et y répondre ;
- de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans chaque département ;
- de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, du département de santé communautaire et la CSST ;
- d'accomplir toute autre tâche que l'Employeur et les représentants des salariés conjointement lui confient ;
- mettre sur pied des programmes de formation continus en prévention des accidents et des maladies industrielles pour tous les salariés ; établir et assurer le suivi de la cédule des sessions de formation. Le représentant syndical en santé et sécurité ou un délégué du comité paritaire en santé et sécurité peut assister à ces périodes de formation.

## **14.10 Pouvoir du Comité paritaire (SST)**

Toute recommandation du Comité paritaire doit être mise en application par l'Employeur dans les délais prescrits.

## **14.11 Composition du Comité paritaire (SST) 16-07-2010**

Le Comité paritaire est composé de **six (6)** représentants choisis par le Syndicat et **six (6)** représentants choisis par l'Employeur. Le Syndicat peut nommer des substituts qui n'assistent aux réunions qu'en remplacement d'un représentant régulier. Le Syndicat peut aussi désigner un (1) substitut qui peut participer en remplacement du représentant syndical en santé/sécurité pour les activités suivantes :

- Inspection (articles 14.17, 14.22 et 14.23) ;
- Enquête (article 14.21, 14.24 et enquête du coroner) ;
- Réunions du Comité paritaire.

## **14.12 Représentation au Comité paritaire (SST)**

Le représentant syndical en santé/sécurité de même que le représentant de la santé/sécurité de l'Employeur font partie du Comité et sont inclus dans les douze (12) membres, tel que stipulé à l'article 14.11.

## **14.13 Rencontre du Comité paritaire (SST) 16-07-2010**

Les membres du Comité paritaire se rencontrent **dix (10) journées par année pour la tenue de la réunion cédulée du Comité. Pour les suivis, les membres du Comité se rencontrent douze (12) journées par année.** Les membres du Comité paritaire sont considérés de jour et sont rémunérés à leur taux régulier.

## **14.14 Libération syndicale (SST)**

L'Employeur s'engage à libérer avec solde les membres syndicaux du Comité paritaire de santé/sécurité pour une période de quinze (15) jours ouvrables par année, afin que ceux-ci reçoivent une formation en prévention des accidents et des maladies industrielles d'un organisme désigné par le Comité paritaire de santé/sécurité.

## **14.15 Alternance de la présidence (SST)**

La présidence du Comité paritaire est alternative, chacune des parties indiquant le nom de la personne de son choix.

## **14.16 Minutes des réunions (SST)**

Les minutes des réunions sont tenues par l'Employeur et une copie de ces minutes est remise au Syndicat au plus tard dix (10) jours suivant une réunion.

Les minutes des réunions sont affichées dans les départements au plus tard dans les dix (10) jours suivant les réunions.

## **14.17 Prélèvements (SST) 16-07-2010**

À la demande d'un représentant du Comité paritaire de santé/sécurité, le coordonnateur en santé/sécurité procède dans les plus brefs délais à des prélèvements de tout genre au moment où ces conditions existent, pour déterminer les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

Le représentant syndical en santé/sécurité ou le délégué ***syndical en santé et sécurité présent sur le quart*** peut assister aux prélèvements et une copie lui est remis aussitôt que possible une fois les résultats obtenus.

#### 14.18 Sommaire mensuel

L'Employeur convient de fournir au représentant syndical en santé/sécurité :

- un sommaire mensuel des comptes rendus d'accidents impliquant perte de temps survenue à l'usine ;
- les rapports des enquêtes effectués par l'Employeur à l'occasion d'accidents impliquant perte de temps ;
- les rapports d'enquêtes effectués par l'Employeur à l'occasion de situations qui auraient pu causer un accident avec perte de temps ;
- les rapports d'enquêtes effectués par l'Employeur sur des faits inusités qui surviennent dans l'usine ;
- les procès-verbaux des rencontres prévues à l'article 14.16 ;
- les copies des formulaires (Avis de l'Employeur et Demande de remboursement).

#### 14.19 Comité d'enquête (SST)

Un (1) membre de la partie syndicale du Comité de santé et sécurité représentant le secteur concerné ou le représentant syndical en santé et sécurité fait partie des Comités d'enquête qui sont formés pour étudier les cas d'accidents avec perte de temps, les situations qui auraient pu causer un accident avec perte de temps, et les

faits inusités qui surviennent dans le secteur qu'il représente.

En cas de désaccord entre les représentants des parties suite à une enquête, chacune des parties peut inscrire sa version sur le formulaire prévu à cette fin qui est ensuite soumis au Comité paritaire de santé et sécurité pour étude.

#### **14.20 Nouvelle machinerie**

Au préalable, l'Employeur doit informer par écrit le représentant syndical à la santé et sécurité de l'installation de nouvelles machineries ou de l'introduction de nouveaux procédés de travail ou de l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou agents physiques, ou de toutes autres modifications à l'organisation du travail qui peuvent ou pourraient affecter la santé et la sécurité des salariés.

#### **14.21 Droit d'enquête syndicale**

Le représentant syndical à la santé et sécurité ou tout autre membre du Comité paritaire de santé et sécurité du Syndicat peut enquêter après en avoir avisé la direction sur tout incident relatif à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant les appareils de mesure ou tout autre qu'il juge nécessaire.

Le Syndicat peut, à ses frais, désigner un conseiller extérieur de son choix pour accompagner le représentant syndical à la santé et sécurité lors des enquêtes ou interventions concernant la santé et sécurité.

## **14.22 Inspection de sécurité**

Le représentant syndical à la santé et sécurité ou un représentant syndical du Comité paritaire de santé et sécurité est appelé à accompagner un membre de la supervision lors des inspections de sécurité du type général qui se font une (1) fois par mois dans le secteur qu'ils représentent.

## **14.23 Inspection gouvernementale**

Toute inspection ou enquête gouvernementale qui se fait à l'usine concernant la santé et sécurité des salariés est effectuée en présence du représentant syndical en santé/sécurité.

L'Employeur s'assure, que copie du rapport qu'elle reçoit de telles inspections ou enquêtes soit remis au Syndicat.

Tous les rapports d'inspection sont transmis au Syndicat et affichés dans le secteur concerné.

## **14.24 Préséance du président syndicale**

Le président du Syndicat ou son substitut peut participer d'office à toutes les activités prévues dans cet article (qui doit se dérouler en français) de même qu'à toute enquête du coroner suite à un accident mortel, et ce, sans perte de salaire.

## **14.25 Permis de travail (SST)**

L'Employeur émet un permis de travail (clearance) pour tous les travaux d'entretien effectués à l'usine qui peuvent constituer un danger pour la santé et la sécurité des salariés. Une copie est remise au responsable de l'atelier.

## **14.26 Maintient des droits (SST) (Ancien 8.12a)**

Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail, qui doit s'absenter à cause de son état de santé, reçoit comme s'il était au travail, son plein salaire et tous les bénéfices présents et futurs tels qu'édictés par la convention collective et ce, pour toute la période indemnisée.

Cette période est déterminée par le médecin du choix du salarié sauf, si la C.S.S.T. refuse ou suspend une indemnisation.

Dans ce dernier cas, l'Employeur s'engage à ne pas récupérer les avances faites aux salariés tant et aussi longtemps qu'une décision finale n'a pas été rendue par la dernière instance prévue par la Loi.

## **14.27 Administration diligente des documents SST**

**16-07-2010**

L'Employeur s'engage à transmettre à la C.S.S.T., dans les délais prescrits, par la L.A.T.M.P., tous les documents relatifs à l'ouverture d'un dossier suite à un accident ou une maladie du travail.

***Le salarié autorise la C.S.S.T. à remettre à l'Employeur l'I.R.R. à laquelle il a droit.***

## **14.28 Transport à l'hôpital (SST)**

L'Employeur fournit ou rembourse au salarié le transport aller-retour de l'usine à l'hôpital le jour de l'accident de travail ou d'une maladie du travail.

## **14.29 Retour au travail (SST) 16-07-2010**

Lorsque le salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est apte à reprendre le travail selon le médecin du choix du salarié, il réintègre ses fonctions occupées avant l'accident ou la maladie, **sous réserve d'un avis contraire du B.E.M.**

Durant son absence le salarié a droit aux affichages selon l'article 19.

## **14.30 Accommodement raisonnable 16-07-2010**

Si, suite à **des limitations fonctionnelles**, un salarié ne peut remplir sa tâche, il peut déplacer selon les mécanismes mentionnés à la convention, après présentation d'un certificat de son médecin. L'Employeur peut exiger un examen médical par un autre médecin. Le salarié peut être déplacé à une autre fonction qu'il peut exécuter.

## **14.31 Autres indemnisations (ancien 8.12 d)**

Voir les annexes Salarié avec limitations fonctionnelles passées et futures, présentées aux annexes G et H.

## **14.32 Services et examens**

L'Employeur fournit les services et examens médicaux suivants :

- Examens de santé tels que requis par le programme de santé de l'établissement ;
- Du savon et des serviettes aux salariés qui sont obligés de prendre une douche en vertu de la convention collective ;
- Des salles de repos et de rechange adéquates et hygiéniques dans chaque secteur et équipées de réfrigérateurs et micro-ondes.

## **14.33 Temps de travail sécuritaire 16-07-2010**

*Le maximum d'heures successivement travaillées par un salarié est de seize (16) heures excluant le temps de préparation (maximum 3 heures) avant le début du 1<sup>er</sup> quart de travail de la semaine et le temps requis (maximum 3 heures) à la fin du dernier quart de travail de la semaine. De plus, il doit respecter un minimum de huit (8) heures de repos avant de débuter sa prochaine période de travail.*

## **14.34 Article 53 LATMP**

Les parties conviennent qu'à partir du moment où un salarié rencontre les critères de l'article 53 de la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**, qu'aucun emploi convenable n'est disponible chez l'Employeur et que les parties s'entendent pour demander que le salarié bénéficie de l'avantage stipulé dans ledit article, le lien d'emploi entre l'Employeur et le salarié est coupé au moment où la CSST, par décision écrite stipule que l'article 53 de la LATMP s'applique au salarié.

## **ARTICLE 15– MESURES DISCIPLINAIRES**

### **15.01 Délai pour imposer une mesure disciplinaire**

L’Employeur convient d’aviser par écrit le salarié et le Syndicat dans les cinq (5) jours suivant sa décision d’imposer une mesure disciplinaire ou tout congédiement, mais cet avis doit être remis au plus tard trente (30) jours suivant l’incident donnant lieu à une telle mesure disciplinaire ou congédiement.

Cet avis doit indiquer les motifs justifiant telle mesure disciplinaire ou congédiement.

### **15.02 Ancienneté et mesure disciplinaire**

Une suspension n’interrompt pas l’ancienneté d’un salarié.

### **15.03 Droit au processus d’arbitrage**

Le salarié qui fait l’objet d’une mesure disciplinaire peut se prévaloir de la procédure de griefs et d’arbitrage conformément à celle-ci.

### **15.04 Délai de péremption**

L’Employeur convient de ne pas invoquer en arbitrage une infraction inscrite au dossier d’un salarié qui remonte à plus de six (6) mois de l’incident faisant l’objet de l’arbitrage.

Cependant, l’Employeur peut invoquer une infraction similaire à celle faisant l’objet de l’arbitrage, s’il n’y a pas plus de douze (12) mois séparant les dates de celles-ci.

## **15.05 Délai de péremption (loi explosif)**

Toute consignation d'une infraction concernant la sécurité reliée aux lois des explosifs versée au dossier d'un salarié est détruite en sa présence seize (16) mois après la date de ladite infraction, pourvu qu'aucune autre infraction semblable ou connexe ne se soit produite au cours de la période de seize (16) mois ci-dessus.

## **15.06 Fardeau de la preuve**

En cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire ainsi que sur tout congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **15.07 Consultation du dossier disciplinaire**

Tout salarié peut consulter son dossier disciplinaire au moins une (1) fois par année, et chaque fois qu'il a soumis à l'Employeur un grief de nature disciplinaire.

Le dossier disciplinaire est celui détenu par le service des ressources humaines.

La permission est accordée au salarié sur préavis raisonnable et il doit consulter son dossier durant les heures de travail du personnel de bureau.

## **15.08 Gradation des sanctions**

Dans les cas d'infraction mineure (autre que reliée aux lois des explosifs), l'Employeur convient de ne pas imposer un congédiement avant d'avoir donné au salarié au moins un avertissement verbal, au moins un (1) avertissement écrit et au moins une (1) suspension d'une (1) journée pour une infraction similaire.

## **15.09 Suspension de l'arbitrage 16-07-2010**

Le Syndicat peut mettre en suspend, par avis écrit envoyé à l'Employeur, l'arbitrage ***de toutes mesures disciplinaires de dix (10) jours et moins.***

Lors de l'arbitrage d'une suspension ou d'un congédiement subséquent, où l'Employeur invoque à son soutien une telle mesure disciplinaire, l'arbitre entend en priorité la preuve des parties sur une telle mesure disciplinaire.

## **15.10 Priorité des dossiers d'arbitrage**

Dans le cas de congédiement, les parties conviennent de procéder à l'audition et à l'arbitrage si requis, avant d'entendre les autres griefs portés à l'arbitrage.

## **ARTICLE 16– LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE**

### **16.01 Représentant syndical**

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer des salariés comme représentants syndicaux.

### **16.02 Liste des représentants**

Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur la liste complète de ses représentants ainsi que leur titre respectif.

Tout changement à la liste des représentants est porté à l'attention de l'Employeur. Aussi longtemps que l'Employeur n'a pas reçu l'avis de changement, il n'est pas tenu de reconnaître le représentant du Syndicat.

### **16.03 Banque de libération syndicale**

L'Employeur accorde au Syndicat pour ses délégués ou représentants officiels, sans perte de rémunération, une banque d'heures de libération syndicale de deux mille (2000) heures par année de référence.

Ne sont pas déduites de la banque ci-haut mentionnée les libérations suivantes :

- Activités du représentant à la prévention ;
- Travaux du Comité paritaire de santé/sécurité ;
- Réunions du Comité de consultation patronal-syndical.

Si le Syndicat utilise plus d'heures que prévues dans la banque dans une année, l'Employeur facture (au taux moyen pondéré des salariés de l'accréditation) au Syndicat le salaire et les

avantages sociaux impliqués par ces heures additionnelles. Le Syndicat doit rembourser l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi de ladite facture.

Si le Syndicat utilise moins que les heures qui lui sont attribuées dans la banque au cours d'une année, les heures non-utilisées sont ajoutées à la banque d'heures de l'année suivante, et ce jusqu'à la fin de la présente convention.

#### **16.04 Libération syndicale permanente**

L'Employeur convient de libérer à plein temps un officier du Syndicat qui a pour fonction de suivre les dossiers en santé et sécurité ainsi qu'un représentant officiel nommé par le Syndicat. Il est convenu que la libération de ces deux officiers n'est pas déduite de la banque des deux mille (2 000) heures accordées au Syndicat.

#### **16.05 Rémunération des représentants syndicaux (permanent)**

Les représentants libérés à plein temps nommés en vertu de cet article sont rémunérés au taux horaire moyen (incluant le temps supplémentaire) de leur dernière occupation.

#### **16.06 Fin de mandat**

À la fin de leur mandat, les représentants syndicaux libérés à plein temps retournent au poste qu'ils détenaient avant leur nomination ou peuvent faire valoir leurs droits aux affichages faits au cours des six (6) derniers mois précédant la fin de leur mandat selon les articles d'affichage et d'ancienneté.

## **16.07 Bureau syndical et accès** 16-07-2010

L'Employeur fournit aux représentants syndicaux libérés à plein temps, un bureau adéquat, avec service téléphonique, ***un ordinateur complet et accès au réseau informatique.***

***L'Employeur ne peut sans l'accord du Syndicat changer la localisation du bureau syndical.***

***L'Employeur ne peut en aucun temps refuser l'accès au bureau syndical à toute personne membre de l'association syndicale ainsi qu'à toute personne désignée par le Syndicat, dans la mesure où celles-ci ont reçu les autorisations nécessaires quant à l'accès au site. Chacun des visiteurs doit être accompagné, en tout temps, par un membre désigné du Syndicat.***

## **16.08 Transport syndical**

L'Employeur permet aux représentants syndicaux libérés à plein temps d'utiliser le transport interne afin qu'ils puissent vaquer à leurs responsabilités syndicales.

## **16.09 Activité syndicale (SST)**

Les représentants syndicaux libérés à plein temps doivent aviser et obtenir la permission du contremaître du secteur concerné laquelle permission n'est pas déraisonnablement refusée, avant de procéder à des activités de santé/sécurité.

## **16.10 Activité syndicale (Enquête)**

Il est entendu qu'un délégué peut, durant ses heures de travail après avoir donné un préavis d'une (1) heure à son contremaître, et ce sans perte de temps ou de paie, laisser ses fonctions régulières (dans son secteur) pour une période de temps raisonnable afin de faire enquête sur les griefs de son groupe et de les régler. Cependant, seulement après entente avec son contremaître, le délégué peut quitter son secteur.

Les heures ainsi utilisées par le délégué ou le représentant officiel du Syndicat sont déduites de la banque d'heures prévue à l'article 16.03.

## **16.11 Refus de libération syndicale**

Dans l'éventualité où la libération est refusée en raison des besoins de la production, le supérieur immédiat du délégué, du représentant officiel du Syndicat, du salarié ou de tout témoin, le libère à un autre moment, soit le même jour ou au plus tard le jour suivant.

## **16.12 Comité de négociation syndical**

L'Employeur convient de reconnaître un Comité de négociation syndicale de sept (7) salariés composé de membres de l'exécutif du Syndicat aux fins du renouvellement de la convention collective.

## **16.13 Rencontre du Comité exécutif**

L'exécutif syndical peut se rencontrer une (1) heure avant toute rencontre officielle avec l'Employeur ou toute autre période après entente avec l'Employeur, sans perte de salaire.

Ces heures ne sont pas déduites de la banque d'heures en vertu de l'article 16.03.

#### **16.14 Comité de grief**

L'Employeur convient de reconnaître un Comité de griefs, de trois (3) salariés.

Ces heures sont déduites de la banque d'heures en vertu de l'article 16.03.

#### **16.15 Quart de travail et rémunération des libérations**

Pour toutes libérations syndicales ou sous convocation à une rencontre avec l'Employeur, les représentants syndicaux sont considérés de jour et sont rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion.

#### **16.16 Activité syndicale (extérieure)**

Sur préavis de cinq (5) jours, l'Employeur accorde à des membres du Syndicat la permission de s'absenter de leur travail, sans paie, pendant une période de temps raisonnable, dans le but d'assister aux congrès du Syndicat ou de participer à d'autres affaires syndicales, à condition que les exigences de production le permettent. Toutefois, dans le cas des libérations pour l'exécutif ou le Conseil syndical, le préavis est de quinze (15) jours.

#### **16.17 Fonction syndicale élective**

L'Employeur convient d'accorder la permission de s'absenter de leur travail, sans paie, à des membres du Syndicat élus pour occuper une fonction syndicale à l'extérieur de l'usine. La

durée de cette absence correspond à la durée de leur mandat. Les salariés qui bénéficient de cette permission peuvent revenir au travail sur un préavis de trente (30) jours.

## **16.18 Maintien de la rémunération et facturation**

L'Employeur s'engage à rémunérer durant cette période le membre du Syndicat à son taux horaire régulier et de facturer le Syndicat pour le salaire et les avantages sociaux impliqués par ces libérations.

## **16.19 Fonction syndicale technique**

L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à deux (2) salariés à la fois pour vaquer à des fonctions de conseiller syndical à l'extérieur de l'usine, sur préavis de quatre (4) semaines.

Le Syndicat peut en tout temps, au cours de ce congé, aviser l'Employeur par écrit, avec copie au salarié, que ce salarié ne bénéficie plus d'un congé syndical à compter de la cinquième (5<sup>ème</sup>) semaine suivant cet avis.

Ce congé est d'une durée minimum de trois (3) mois et le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté durant les douze (12) premiers mois après quoi son ancienneté se gèle jusqu'à son retour au travail. Le salarié peut revenir au travail sur préavis de trente (30) jours, et à son retour, reprend son ancien poste ou un poste équivalent sujet aux règles de la convention collective quant au déplacement qui peut résulter de ce retour.

## **16.20 Intégration des nouveaux**

À l'embauche ou au rappel, l'Employeur convoque, dans un endroit approprié, tous les nouveaux salariés afin de leur permettre de rencontrer le Président du Syndicat ou son représentant.

Ces heures sont déduites à la banque d'heures prévue à l'article 16.03.

Pour les nouveaux salariés, cette rencontre, est faite durant les heures régulières de travail et est rémunérée au taux régulier pour une période maximum d'une (1) heure.

## **16.21 Affiche et distribution de documents syndicaux**

Le Syndicat peut afficher et distribuer tout document d'information pour ses membres dans l'enceinte de l'usine à la condition que ces documents soient clairement identifiés comme provenant du Syndicat ou de l'un de ses représentants autorisés.

## **16.22 Réunion convoquée par l'Employeur**

Toute présence d'un représentant syndical à une réunion convoquée par l'Employeur n'est pas déduite de la banque d'heures à l'article 16.03.

## **ARTICLE 17– HEURES DE TRAVAIL**

### **17.01 Horaire de huit (8) heures**

Le salarié affecté à une équipe régulière sur l'horaire de huit (8) heures (1, 2, 3 tours d'équipe), a droit à une demi-heure (1/2) de repas payée et bénéficie d'une (1) période de repos de dix (10) minutes pendant chaque moitié de son quart de travail.

Pour des impératifs de production la période de repas peut être déplacée.

### **17.02 Changement de quart 16-07-2010**

*Tout employé qui désire effectuer un changement de quart doit au préalable détenir les qualifications nécessaires reliées aux postes concernés par l'échange. Ces derniers doivent, dans tous les cas cités ci-dessous, remplir le formulaire prévu à cet effet et le faire signer par leur supérieur immédiat, et ce, dans les délais prescrits. Les salariés effectuant le changement de quart seront rémunérés selon le taux du poste occupé ainsi que les primes s'y rattachant.*

*Les salariés effectuant un changement de quart pour une période de cinq (5) jours consécutifs doivent soumettre leur formulaire complété et signé au superviseur au plus tard le vendredi à 10 heures.*

*Les salariés effectuant un changement de quart pour moins de cinq (5) jours consécutifs doivent soumettre leur formulaire complété et signé à leur supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures avant le dit changement. Le changement de quart autorisé ne doit pas avoir pour effet de contrevenir à l'article 14.33 et il ne peut en aucun cas, en découler une réclamation de temps supplémentaire par les salariés exécutant l'échange, la journée du changement de quart. Les mêmes conditions s'appliquent à des salariés désirant exécuter un changement permettant de travailler deux quarts consécutifs à taux régulier.*

### **17.03 Horaire de travail**

De nouveaux horaires de travail peuvent être mis en application après entente entre les parties.

### **17.04 Heures normales de travail**

Les heures normales de travail par jour ne sont déclarées aux présentes que pour les fins de calcul de temps supplémentaire et cette déclaration ne doit pas être interprétée comme une garantie d'un minimum ni comme une restriction sur le maximum d'heures de travail.

### **17.05 Début du travail**

Il est entendu qu'un salarié doit être à son poste et prêt à assumer ses fonctions au début de sa journée de travail.

### **17.06 Relève**

Un salarié affecté à un travail réclamant, d'après l'horaire des tours d'équipe sans interruption, ne

doit pas laisser son poste avant d'avoir été remplacé par le salarié affecté au même poste sur l'équipe de relève suivante, à moins de permission spéciale de son contremaître.

Toutefois, un tel salarié peut quitter son poste avant ou après la fin de son horaire régulier s'il est, à la suite d'une entente avec un autre salarié (autorisé par son supérieur immédiat), remplacé à son poste.

Le salarié remplacé peut ensuite quitter l'usine, pourvu qu'il se conforme aux modalités des articles 17.09 à 17.12 s'il y a lieu.

## **17.07 Effet du remplacement sur le temps supplémentaire**

Un salarié qui, après entente mutuelle autorisée par le supérieur immédiat, en remplace un autre avant ou après la fin de son horaire régulier, ne peut réclamer de temps supplémentaire en vertu de l'entente prévue au paragraphe précédent.

## **17.08 Droit de retrait**

L'Employeur se réserve le droit de retirer les priviléges concernant les remplacements prévus à l'article 17.06, s'il s'avère que le contrôle est impossible ou qu'il y a abus.

## *Hygiène*

## **17.09 Temps de lavage**

Lorsque requis, le salarié a droit de prendre, pour faire leur toilette, cinq (5) minutes avant leur repas et dix (10) minutes à la fin de leur journée de travail, et de quinze (15) minutes s'ils sont requis de prendre une douche.

## **17.10 Temps de lavage supplémentaire**

Avec la permission du contremaître, laquelle n'est pas déraisonnablement refusée, un salarié affecté à un travail malpropre, pour des raisons de santé et/ou d'hygiène, peut prendre plus de cinq (5) ou plus de dix (10) minutes pour faire sa toilette.

## **17.11 Paiement du temps de douche**

Quand, pour des raisons de santé, il faut du temps pour prendre une douche et que ce temps se trouve après les heures régulières du tour d'équipe, ce temps est payé au taux régulier.

## **17.12 Continuité des tours d'équipe**

Afin d'assurer qu'il n'y a pas d'interruption de production entre les tours d'équipe, les périodes de toilette et les périodes de douche auxquelles le salarié a droit peuvent être ajoutées par L'Employeur à la fin de son tour d'équipe et sont rémunérées au taux régulier.

Le salarié qui n'a pas recours aux articles 17.09 et 17.10 de la convention collective peut, dans la mesure où le temps qui lui est accordé par les mêmes articles le lui permet, sortir cinq (5) minutes avant la fin de sa journée régulière de travail.

## *Pauses repas*

### **17.13 Période de repas allongé 16-07-2010**

Lorsque la production ne permet pas aux salariés de prendre leurs périodes de repos durant leur quart de travail ***ou lorsque pour des besoins opérationnels, il est nécessaire de conserver un cadence constante de production entre deux (2) secteurs***, la période de repas telle qu'indiquée à l'article 17.01 est allongée pour une durée équivalente aux périodes de repos.

### **17.14 Période de repas et distances**

Pour ceux dont la distance le requiert, la période de repas est allongée du temps nécessaire (maximum dix (10) minutes) pour leur permettre de se rendre à leur vestiaire et de revenir à leur travail.

### **17.15 Temps de relève 16-07-2010**

***Tous les salariés à qui l'on demande d'effectuer la relève ont droit à un quinze (15) minutes de temps de relève et le temps de relève est rémunéré au taux régulier.***

### **17.16 Horaire de dix (10) et douze (12) heures**

#### **17.16.1 Congés statutaires**

Les congés statutaires, les congés sociaux, les vacances payées et les bénéfices qui s'y rattachent, sont rémunérés sur une base de huit (8) heures par jour.

Pour les salariés de l'horaire de travail de dix (10) ou douze (12) heures, les congés statutaires sont rémunérés sur une base des heures normalement travaillées lorsque ces congés sont chômés et que le salarié était cédulé pour travailler. Dans le cas où le salarié n'est pas cédulé pour travailler il est rémunéré sur la base de huit (8) heures.

#### *17.16.2 Changement d'horaire*

Lors du changement d'horaire, le salarié concerné est assuré d'une période de repos d'au moins huit (8) heures. De plus, le salarié doit avoir complété sa semaine normale de travail avant que le changement d'horaire ne prenne effet.

Un exemple de cet horaire apparaît à l'annexe A.

#### *17.16.3 Particularités horaire douze (12) heures*

En plus des spécifications décrites ci-dessus, les provisions suivantes de la convention collective sont amendées comme suit pour les salariés à qui ce nouvel horaire s'applique.

1. Le début et la fin des équipes de travail sont de sept (7) heures à dix-neuf (19) heures et dix-neuf (19) heures à sept (7) heures ;
2. Deux fois (2) le taux horaire régulier est payé pour toutes les heures en sus de douze (12) heures consécutives par jour ;

3. Un salarié a droit à une période de repas de quarante-cinq (45) minutes et trois périodes de repos de dix (10) minutes chacune, pour chaque période de douze (12) heures consécutives ;
4. Le service de la paie normalise la paie à quarante-deux (42) heures par semaine dont deux (2) heures au taux régulier majoré de moitié ;
5. Les primes applicables aux heures effectivement travaillées durant la semaine sont ajoutées à la paie normale de même que le temps supplémentaire effectivement travaillé durant la semaine ;
6. La paie étant normalisée à l'équivalent de quarante-trois (43) heures à taux régulier par semaine, une (1) journée d'absence non payée est déduite de la paie du salarié en soustrayant à partir de quarante-trois (43) heures par semaine.

#### *17.16.4 Autre modification*

Toute autre modification à la convention pouvant résulter de la mise en application de cet horaire et qui n'est pas prévue dans la présente entente, fait partie de cette annexe après entente entre les parties.

## **ARTICLE 18– TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **18.01 Temps et demi 16-07-2010**

Un salarié est payé au taux régulier majoré de moitié (1/2) pour tout travail accompli en dehors de son horaire régulier prévu pour lui.

***Le salarié de l'horaire de dix (10) heures est payé au taux régulier doublé pour tout travail accompli après deux (2) heures de temps supplémentaire payées au taux régulier majoré de moitié (1/2).***

### **18.02 Temps double**

Un salarié est payé au taux régulier doublé pour tout travail accompli après quatre (4) heures de temps supplémentaire payées au taux régulier majoré de moitié (1/2) , sauf pour les salariés de l'horaire de douze (12) heures.

### **18.03 Travail pendant un jour de congé ou de repos**

Un salarié qui effectue du travail pendant son jour de congé, est payé au taux régulier majoré de moitié pour les huit (8) premières heures travaillées durant cette journée et par la suite à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier.

Un salarié qui effectue du travail durant son jour de repos, est payé au taux régulier doublé pour tout travail accompli durant cette journée.

Les jours de congé et les jours de repos mentionnés à cet article sont désignés par l'horaire établi à l'annexe A.

## **18.04 Repas compensatoire**

Un salarié à qui l'on demande de travailler deux (2) heures ou plus avant ou après les heures de travail prévues pour lui au programme régulier en vertu de la présente convention, ou sur un rappel au travail d'urgence si la durée du travail est de quatre (4) heures ou plus consécutives, il a droit à une période de temps pour un repas selon la pratique existante et ce repas est aux frais de l'Employeur. Sauf si le travail ne peut être différé, cette période de repas est accordée au cours de la première (1<sup>ère</sup>) heure précédent ou suivant les heures régulières de travail du salarié.

## **18.05 Heures de transport**

L'Employeur fournit gratuitement le transport (ou un montant forfaitaire équivalent à une heure au taux régulier) à tout salarié à qui l'on demande, en vertu des dispositions du présent article, de travailler des heures de surtemps non prévues au programme en plus de toutes les heures qui y sont régulièrement prévues.

Par contre, si entre le moment de la demande et l'heure où débute le surtemps, il y a seize (16) heures, le surtemps est considéré comme prévu et dans ce cas, le paiement de l'heure de transport n'est pas applicable.

## **18.06 Temps de battement 16-07-2010**

***Le salarié à qui l'on demande de travailler après ou avant l'heure régulière a droit à une période de repos de vingt (20) minutes avant le début de son autre quart de travail. Cette période de repos ne peut être harmonisée selon l'article 17.13 de la présente convention collective.***

## **18.07 Travail un jour férié**

Un salarié qui travaille les jours de fête mentionnés à l'article 9.02, qu'il ait droit ou non au paiement de la fête, est payé au taux régulier majoré de moitié (1/2) pour les huit (8) premières heures travaillées durant cette journée et par la suite, deux (2) fois le taux horaire régulier s'applique.

## **18.08 Quatre (4) heures minimum payées**

Un salarié qui se présente au travail à l'heure régulière où il est censé commencer ou pour exécuter en temps supplémentaire un travail prévu au programme à son jour de congé ou à son jour de repos et qu'il n'y ait aucun travail à exécuter, est payé un minimum équivalent à quatre (4) heures à son taux régulier pourvu que l'on n'ait pas donné au salarié un préavis d'au moins seize (16) heures de ne pas se présenter au travail. À moins que ce défaut d'offrir du travail ne soit pas attribuable à des circonstances hors du contrôle de l'Employeur, dans lesquels cas il n'est tenu compte d'aucun minimum.

## *Rappel travail d'urgence (Call in)*

### **18.09 Rappel au travail d'urgence (Call in) 16-07-2010**

Si après avoir quitté l'usine, un salarié est demandé par l'Employeur de se présenter pour l'exécution d'un travail d'urgence, en dehors des heures de travail prévues pour lui au programme régulier, le salarié est payé au taux régulier majoré de moitié (1/2) pour chaque heure de travail non prévue au programme ou une somme minimum équivalente à la paie de quatre (4) heures à son taux horaire régulier, selon le paiement le plus élevé. Lorsque tel travail non prévu au programme forme une période continue avec les heures de travail prévues pour le salarié au programme régulier, dans ce cas, l'Employeur n'est tenu compte d'aucun minimum.

#### *18.09.1 Déboursés de voyage*

En plus du paiement prévu à l'article 18.09, un salarié reçoit une allocation équivalente à une (1) heure de paie à son taux horaire régulier en dédommagement des déboursés de voyage qui lui sont occasionnés.

#### *18.09.2 Limite au rappel au travail*

Le salarié rappelé pour un travail urgent n'est tenu d'accomplir que le travail pour lequel il fut demandé.

#### *18.09.3 Rappel et débit d'heures en temps supplémentaire 16-07-2010*

Les heures débitées lors d'un rappel sont comptabilisées sur la liste du temps

*supplémentaire à raison de quatre (4) heures au salarié qui accepte ou refuse le rappel au travail. Dans le cas où le temps supplémentaire dépasse le nombre d'heures débitées, alors, l'Employeur effectue une correction sur la liste afin de refléter le nombre d'heures réellement travaillées ; sauf pour la personne qui a refusé le rappel celle-ci est débité d'un maximum de quatre (4) heures.*

## **18.10 Cumul de droits**

Un salarié n'a pas le droit d'être payé en vertu de plus d'une clause de l'article 18 à moins qu'il n'en soit autrement et spécifiquement prévu.

## **18.11 Changement d'horaire et temps supplémentaire**

Chaque fois que l'Employeur modifie l'horaire régulier de travail d'un salarié, c'est-à-dire, lorsqu'il en change et l'heure d'entrée et l'heure de sortie, ce salarié est rémunéré au taux régulier majoré de moitié ( $\frac{1}{2}$ ) pour tout travail accompli pendant la première (1<sup>ère</sup>) journée de travail suivant ledit changement. À moins que l'Employeur ne lui ait donné avis de ce changement seize (16) heures ou plus avant l'ancienne heure d'entrée ou avant la nouvelle heure d'entrée si l'ancienne heure d'entrée est plus tardive. Le salarié qui est absent au moment de l'affichage du nouvel horaire, si l'horaire régulier a changé après que la cédule officielle a été affichée, est appelé.

## *Mécanisme d'attribution du temps supplémentaire.*

### **18.12 Attribution du temps supplémentaire**

Le temps supplémentaire est volontaire. L'Employeur doit offrir de manière équitable selon les étapes suivantes :

- 1. Premièrement**, à tous les salariés classifiés, en débutant par celui ayant le moins d'heures cumulées ;
- 2. Deuxièmement**, à tous les salariés qualifiés, en débutant par celui ayant le moins d'heures cumulées ;
- 3. Par la suite**, dans le cas où il aurait été impossible d'obtenir le personnel requis pour effectuer le temps supplémentaire, le salarié classifié possédant le moins d'heures cumulées présent au travail est tenu de faire le travail.

### **18.13 Regroupement**

Pour les fins de distribution du temps supplémentaire, les regroupements de classifications et d'atelier doivent faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

### **18.14 Temps supplémentaire avant ou après le quart**

16-07-2010

Lorsque du temps supplémentaire est requis avant ou après un quart de travail à l'intérieur d'une période maximale de trois (3) heures dans le but de préparer, vider ou nettoyer la ligne de production, le temps supplémentaire peut être offert aux salariés à leur poste régulier ayant le plus bas nombre d'heures cumulées dans la classification et présent sur le quart en question.

*Ensuite, aux salariés dans la classification ayant le plus bas nombre d'heures cumulées.*

*Afin d'obtenir tout le personnel requis pour effectuer le temps supplémentaire, alors l'Employeur doit offrir, aux salariés qualifiés ayant le plus bas nombre d'heures cumulées, en priorisant ceux présents dans l'atelier et sur le quart en question.*

*Le temps supplémentaire effectué avant ou après le quart ne doit pas contrevenir aux règles prévues à l'article 14.33.*

#### **18.15 Temps supplémentaire hebdomadaire 16-07-2010**

Si l'Employeur doit offrir *trois (3)* heures ou moins en temps supplémentaire avant le quart de travail régulier à un salarié dans le but de préparer la ligne de production, et ce pour la semaine entière, ce dernier se voit offrir en début de semaine l'équivalent du temps supplémentaire soit, le nombre d'heure requis pour chaque jour de travail de la semaine.

Le temps supplémentaire travaillé et refusé est inscrit à la liste de contrôle au moment qu'il a été effectué.

#### **18.16 Crédit**

Désigne un retrait des heures de temps supplémentaire à la liste de contrôle du temps supplémentaire définit à l'article 18.18 de la présente convention collective.

#### **18.17 Débit**

Désigne un ajout des heures de temps supplémentaire à la liste de contrôle du temps

supplémentaire définit à l'article 18.18 de la présente convention collective.

### **18.18 Liste de temps supplémentaire**

Pour fin de contrôle l'Employeur tient à jour une liste qui indique le temps supplémentaire travaillé, refusé et ajusté pour chaque salarié depuis le 1<sup>er</sup> dimanche d'avril précédent et ce, par classification.

Une copie de cette liste est affichée toutes les semaines à un endroit accessible aux salariés et copie de cette liste est fournie au Syndicat. Pour fin d'enregistrement, les heures de temps supplémentaire sont indiquées en heures majorées.

### **18.19 Remise à zéro (0)**

Au premier dimanche d'avril de chaque année civile, à 00h01, la liste des heures cumulées est ajustée à zéro (0) pour l'ensemble des salariés.

### **18.20 Temps supplémentaire cédulé**

Le salarié se voit demandé officiellement d'effectuer du temps supplémentaire entre seize (16) et vingt-quatre (24) heures avant le début de ce temps supplémentaire cédulé. C'est à ce moment que le salarié est débité ou crédité du nombre d'heure demandé aux fins de la liste de contrôle. Par contre, le temps supplémentaire prévu à être effectué le dimanche est attribué le vendredi.

Dans le cas où le temps supplémentaire est annulé pour des raisons de forces majeures hors du contrôle de l'Employeur, aucune réclamation

ne peut être adressée, entre le moment du débit et la correction puisque le temps supplémentaire a été attribué de façon équitable, et ce, en fonction de l'information disponible à ce moment.

## 18.21 Débit des heures lors d'un férié

Le salarié affecté à un horaire continu douze (12) heures est normalement requis de travailler durant les journées fériées. L'Employeur débite alors seulement le taux demi et doublé des heures travaillées à la liste de contrôle du temps supplémentaire.

Le salarié affecté à un horaire régulier de huit (8) heures n'est normalement pas requis de travailler durant les journées fériées. L'Employeur applique alors le mécanisme d'attribution du temps supplémentaire prévu à l'article 18.12 pour tout salarié requis de travailler durant les journées fériées et débite la totalité des heures travaillées à la liste de contrôle de temps supplémentaire.

### 18.21.1 TABLEAU DES DÉBITS (HORAIRE 12 Heures) LORS DE FÉRIÉ

| Quart de travail                                 | Nombre d'heures débitées |   |              |   |          |   |               |
|--|--------------------------|---|--------------|---|----------|---|---------------|
| <u>JOUR</u><br>Lundi de<br>7h00 à 19h00          | (8h X 1.5)               | + | (4h X 2)     | + | 8h férié |   |               |
|  | 12                       | + | 8            | + | 8        |   |               |
|  | 28h                      | - | 12h régulier | - | 8h férié | = | Débit 8hres   |
| <u>NUIT</u><br>Lundi de<br>19h00 à 7h00          | (5h X 1.5)               | + | (7h X 1)     | + | 8h férié |   |               |
|  | 7.5                      | + | 7            | + | 8        |   |               |
|  | 22.5h                    | - | 12h régulier | - | 8h férié | = | Débit 2.5hres |
| <u>NUIT</u><br>Dimanche<br>19h00 à<br>Lundi 7h00 | (5h X 1)                 | + | (7h X 1.5)   | + | 8h férié |   |               |
|  | 5                        | + | 10.5         | + | 8        |   |               |
|  | 23.5h                    | - | 12h régulier | - | 8h férié | = | Débit 3.5hres |

## **18.22 Heures refusées**

Un salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire ou lorsqu'il est impossible de le rejoindre au numéro de téléphone consigné et vérifié par le système téléphonique, il est débité pour les fins de la liste décrite à l'article 18.18 du nombre d'heures de temps supplémentaire qu'il aurait travaillé.

## **18.23 Non-disponibilité lors d'absence**

Un salarié débute ses vacances à la fin de la semaine de travail soit le samedi à vingt-trois heures cinquante-neuf (23h59) minutes pour celui affecté à un horaire de (8) heures et le dimanche sept (7h00) heures pour celui affecté à un horaire de 12 heures. Ce dernier est alors considéré non-disponible à partir de ce moment pour les fins d'attribution du temps supplémentaire et se voit débité des heures refusées en vertu de l'article 18.20.

Lors de son retour de vacances, il est alors considéré disponible pour effectuer du temps supplémentaire à partir du dimanche à minuit (00h00) pour celui affecté à un horaire de huit (8) heures et à partir du dimanche sept (07h00) heures pour celui affecté à un horaire de 12 heures.

La même logique s'applique pour toute autre absence, à l'exception d'un accident du travail ou d'une maladie, prévue à la convention collective.

## **18.24 Débit d'heures lors d'absence** 16-07-2010

*Lorsqu'un salarié est absent pour n'importe quelle raison, il est considéré non disponible pour fin de surtemps et est débité du nombre d'heure effectué comme s'il était présent à son poste.*

## **18.25 Temps supplémentaire et changement de poste**

Un salarié affecté à une nouvelle classification maintient, pour les fins de la liste de contrôle décrite en 18.16, le total des heures cumulées de sa dernière classification.

## **18.26 Moyenne de temps supplémentaire du représentant syndical**

Lors de son retour, à son poste régulier ou à tout autre poste choisi, le représentant libéré à temps plein se voit attribué la moyenne des heures réclamées en vertu de l'article 16.05 entre la remise à zéro (0) et la journée de son retour au travail.

## **18.27 Temps supplémentaire dans autre classification**

Après épuisement de l'article 18.12, lorsqu'un salarié effectue du temps supplémentaire dans une classification autre que celle à laquelle il est assigné, il se voit débiter les heures travaillées dans sa propre classification. Par contre s'il y a refus, ces heures ne sont pas débitées.

Dans le cas d'un salarié surnuméraire, le temps supplémentaire effectué en hors classification se voit comptabilisé sous la colonne HC de la liste

de contrôle et ajouté au total de temps supplémentaire du dit salarié.

## **18.28 Temps supplémentaire lors de formation**

Un salarié, qui débute sa formation, sauf dans les cas de pré-entraînement, est transféré immédiatement, au sens de l'attribution du temps supplémentaire, à sa nouvelle classification. Cependant, il ne peut y effectuer de temps supplémentaire avant la fin de sa formation, laquelle aura été validée par son supérieur et/ou le formateur pratique. Tout au cours de sa formation, aucune heure ne lui est débitée.

Lors de l'attribution du temps supplémentaire, les périodes de formation ou de rafraîchissement de plus d'une (1) journée sont considérées en termes de semaines complètes de non-disponibilité. Le statut du salarié sur l'horaire de main-d'œuvre (avec mention "F" et/ou "R") détermine si ce dernier est disponible ou non, à effectuer du temps supplémentaire, et ce, pour la semaine entière.

*Banque de temps compensatoire*

## **18.29 Temps converti**

Les salariés peuvent sur une base volontaire convertir du temps supplémentaire en temps compensatoire équivalent au temps majoré.

### **18.30 Règles de cumul 16-07-2010**

La banque de temps compensatoire ne peut absorber plus de quatre-vingt (80) heures à la fois **et ne peut accumuler plus de cent soixante (160) heures durant l'année.** Le temps compensatoire ne peut être utilisé que par bloc de quarante (40) heures.

### **18.31 Préavis**

Cette banque de temps compensatoire peut être prise sur préavis de deux (2) semaines et ne doit pas nuire à la prise de vacances régulières d'un autre salarié.

Une fois la cédule de vacances complétée, la prise de temps compensatoire peut se faire dans les plages d'ouverture encore disponibles.

## **ARTICLE 19– MOUVEMENTS DE MAIN-D’ŒUVRE**

### **19.01 Taux de salaire**

La classification de toutes les occupations actuelles et les taux qui y correspondent apparaissent à l'Annexe B.

### **19.02 Crédation ou modification de d'occupation**

**16-07-2010**

Si l'on change substantiellement le travail requis d'une occupation pendant la durée de cette convention ou si une nouvelle occupation est établie l'Employeur convient de réviser avec le Syndicat la nouvelle occupation ou l'occupation à laquelle on a apporté un changement.

L'Employeur convient de fournir au Syndicat les documents utilisés pour la classification de toutes les tâches.

*Dans tous les cas ci-haut mentionnés, les parties déterminent une période d'essai raisonnable afin que le salarié détenteur du poste puisse faire son choix.*

*Lors de la création d'un poste, après la période d'essai, le salarié peut retourner à la classification qu'il détenait auparavant.*

*Lors de changement substantiel, après la période d'essai, le salarié peut se prévaloir d'un droit de déplacement.*

### **19.03 Contestation de l'occupation**

S'il y a mésentente concernant la classification d'une tâche, le salarié ou le Syndicat peut soumettre un grief à la deuxième (2<sup>ème</sup>) étape et en cas d'arbitrage, le grief est référé à un arbitre compétent en la matière.

### **19.04 Poste accessible à tous**

Il est convenu que les postes accessibles sans être détenteur d'un permis d'explosif sont :

- Entretien (tous les postes) ;
- Mécanicien machines fixes ;
- Opérateur de machinerie lourde ;
- Chauffeur utilité classe 2 ;
- Manœuvre spécialisée ;
- Buanderie ;
- Magasinier ;
- Annexe I (Postes d'accommodement) ;
- 116, 118, 120, 150, 164 176, 213,
- tout autre poste après entente entre les parties.

*Remplacement temporaire*

### **19.05 Période limite pour un remplacement temporaire**

La période durant laquelle un poste peut être comblé par remplacement temporaire ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables, à moins d'entente écrite entre les parties.

## **19.06 Fin de remplacement temporaire**

Aux termes du délai prévu à l'article 19.05 ou à la connaissance des besoins de combler le poste de plus de quinze (15) jours, à l'exception de la période de fermeture annuelle, il doit y avoir affichage tel que prévu aux articles 19.12 et 19.17.

## **19.07 Liste des remplacements temporaires**

Les remplacements temporaires s'appliquent seulement dans les cas suivants :

- lors d'absence occasionnée par la maladie ou accident ;
- lors des vacances d'un salarié ;
- pour augmenter occasionnellement de façon temporaire le nombre de salariés dans une classification à cause de l'augmentation temporaire du volume de travail ;
- pour combler un poste pendant la période d'affichage ou d'entraînement prévue à cette Convention ;
- pour toute raison où un salarié ne peut de façon temporaire remplir son poste ;
- dans les cas d'urgence où le travail ne peut être retardé ;
- pour compléter une période de formation de plus de quinze (15) jours ouvrables ;
- pour toute autre raison après entente écrite avec le Syndicat.

## **19.08 Assignation temporaire 16-07-2010**

- 19.08.1 Les remplacements temporaires de cinq (5) jours ouvrables ou moins sont comblés par les salariés qualifiés disponibles.

- 19.08.2 Les remplacements temporaires de plus de cinq (5) jours ouvrables sont offerts d'abord aux salariés présents dans la section sur l'équipe concernée détenant la qualification et ce, par ancienneté générale.
- 19.08.3 Dans le cas où aucun salarié n'accepte le remplacement temporaire prévu à l'article 19.08.2, alors le salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté, dans la section et sur l'équipe concernée est tenu de faire le travail. Dans le cas où le salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté a déjà atteint le maximum de quinze (15) jours en vertu de 19.08.5, le suivant en ancienneté est tenu de faire le travail et ainsi de suite.
- 19.08.4 Au terme de son assignation le salarié retourne à l'occupation qu'il détenait auparavant.
- 19.08.5 L'Employeur peut contraindre, selon les articles 19.08.1 et 19.08.3, un salarié de remplacer temporairement pour pas plus de quinze (15) jours ouvrables à l'intérieur d'une année de convention collective.
- 19.08.6 Un remplacement obligatoire de deux (2) heures ou moins n'est pas considéré comme un remplacement obligatoire au sens du présent sous-paragraphe. Toutefois, si le salarié est assigné à plus d'un remplacement obligatoire qui totalise plus de deux (2) heures à l'intérieur de son quart de

travail, il est crédité d'une (1) journée ouvrable de remplacement temporaire obligatoire.

- 19.08.7 Il est entendu qu'un remplacement temporaire effectué de consentement par le salarié n'est pas crédité dans les quinze (15) jours ouvrables dont il est fait mention ci-dessus.

***Tout remplacement temporaire volontaire ou non ne doit pas avoir pour effet de déplacer le temps supplémentaire dans une autre occupation.***

## **19.09 Rémunération déplacement involontaire**

Lorsqu'un salarié est temporairement déplacé, il maintient son salaire régulier ou est payé le taux de la tâche à laquelle il est déplacé selon le plus élevé des deux.

## **19.10 Rémunération déplacement volontaire**

Si un salarié demande un déplacement à une classification moins rémunérée ou s'il est déplacé au lieu d'une mise à pied en vertu de l'article 21.01, il est rémunéré au taux de la classification à laquelle il est transféré.

## **19.11 Période d'entraînement (déplacement)**

Un salarié déplacé à l'occasion d'une mise à pied ou d'une promotion a droit à une période d'entraînement nécessaire et raisonnable sur tout poste auquel son ancienneté lui donne droit.

## **19.12 Délai d'affichage**

Tous les postes nouveaux ou vacants ainsi que toute nouvelle classification sont affichés pendant une période de sept (7) jours de calendrier à un endroit en vue avant d'être comblés. Une copie de ces affichages est remise au Syndicat au moment de l'affichage.

## **19.13 Élément constitutif du poste**

Tout affichage doit indiquer:

- la classification ;
- la tâche ;
- le secteur ;
- l'atelier ;
- et l'horaire de travail.

De plus, lors d'un affichage dans une classification autre qu'une classification de métier, les exigences apparaissant sur l'avis doivent être directement reliées avec la tâche affichée.

## **19.14 Postes préférentiels**

Tout poste affiché est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté générale, sauf dans les postes suivants où le poste est accordé au candidat détenant la qualification et ayant le plus d'ancienneté.

- Chef opérateur : 150, 770 ;
- Premier opérateur : 150, 770 ;
- Chef magasin ;
- Préposé au terrain d'incinération.

À défaut de candidat détenant la classification les postes ci-hauts sont attribués au salarié ayant le plus d'ancienneté générale.

Il est convenu qu'un salarié, qui obtient plus d'un poste par affichage à une même date, a le choix du poste qu'il va occuper parmi ceux qu'il a obtenu. Le choix doit se faire immédiatement.

#### **19.15 Droit aux postes (retour au travail) 16-07-2010**

Lors de son retour au travail suite à une quelconque absence prévue en 19.17, un salarié, dans un délai de deux (2) jours ouvrables, peut faire valoir ses droits aux affichages faits durant ladite absence, ***sauf lors d'un retour progressif.***

#### **19.16 Avis de nomination 16-07-2010**

Le nom du candidat choisi est affiché au plus tard cinq (5) jours après la fin de l'affichage avec le numéro d'affichage, la classification, son numéro matricule, son ancienneté ajustée et le Syndicat reçoit copie de cet affichage le jour même.

Lorsqu'il n'y a pas de candidat sur l'affichage à la fin de la période de nomination, le surnuméraire détenant le plus d'ancienneté est nommé sur le poste. Ce candidat n'est pas assujetti à la clause 19.20.

***Tout employé (es) qui n'a pas complété sa période de probation de quatre cent quatre-vingts (480 heures) n'obtient d'aucune façon que se soit, un poste de chef opérateur.***

## **19.17 Affichage poste relève vacance maladie (RVM)**

L'Employeur peut procéder par affichage pour combler des postes temporairement vacants pour des raisons de :

- maladie ;
- vacances ;
- congé parental ;
- congé de maternité ;
- retrait préventif ;
- congé sans solde ;
- retraite progressive ;
- compléter une formation excédant quinze (15) jours ouvrables.

Sur l'affichage temporaire, doit être indiqué le nom et le poste du salarié absent, à moins d'entente entre les parties.

Le salarié absent et dont le poste a été comblé temporairement selon le paragraphe 19.07 réintègre à son retour au travail l'occupation qu'il détenait avant son départ, sous réserve de l'article 19.15. Le salarié qui a obtenu le poste de remplacement retourne à son ancien poste si son ancienneté lui permet mais ne peut déplacer, en vertu de l'article 20.01, le salarié qui fait l'objet du déplacement si un tel déplacement est relié à la raison de l'absence de ce salarié.

## **19.18 Délai d'entrée en fonction (Nouveau Poste)**

Sous réserve des exigences de formation reliées à certains postes de travail, le candidat choisi est assigné à son nouveau poste au plus tard trente (30) jours après sa nomination. Il a droit au salaire de son nouveau poste au plus tard quinze (15) jours après sa nomination s'il est supérieur à celui qu'il détenait avant l'affichage.

## **19.19 Choix de l'horaire de travail**

À l'occasion de son déplacement par affichage, promotion, rétrogradation, et dans le cas d'augmentation et de diminution du nombre d'équipes dans une classification donnée, pour une période de quinze (15) jours ouvrables ou plus, à classification égale, un salarié a le choix de l'horaire de travail, de l'atelier et de la tâche de travail si son ancienneté générale le lui permet.

Lors d'affichage dans les classifications où plusieurs horaires de travail différents existent simultanément, le salarié en poste qui, en fonction de l'ancienneté, a droit à un horaire plus avantageux, peut s'en prévaloir.

## **19.20 Gel temporaire 16-07-2010**

Sauf si le salarié est déclaré surplus ou s'il est déplacé, ou si l'affichage en est un de métier ou s'il s'agit de la création d'un nouveau poste, un salarié qui obtient un poste par affichage ne peut postuler sur un autre affichage pendant une période de six (6) mois.

Toutefois, un salarié ayant obtenu un poste RVM peut postuler sur un affichage permanent du même poste. Cependant, un salarié qui obtient un poste temporairement selon les paragraphes 19.07 et 19.12 à 19.15 peut postuler sur un autre affichage au terme de son affectation temporaire, si elle est inférieure à six (6) mois.

***Le gel temporaire ne s'applique pas lors des affichages des postes préférentiels.***

## 19.21 Accessibilité des postes 16-07-2010

**À compter de la signature de la présente convention, tous les corps de métiers nommés en ANNEXE B nécessitent une formation spécialisée et reconnue par le Ministère de l'Éducation, sauf les occupations de peintre et de couvreurs de tuyaux.**

## 19.22 Critères d'octroi de poste (Métier) 16-07-2010

Lorsqu'un poste est déclaré vacant dans la section des métiers, il doit être comblé par affichage selon les modalités des articles 19.12, 19.13 et 19.17. Cependant, l'Employeur affiche un poste de 4<sup>e</sup> classe pour combler un poste déclaré vacant lorsque le ratio de première (1<sup>ère</sup>) classe atteint plus de 75% **sauf si, cet affichage est temporaire soit d'une durée inférieure à trois (3) mois, issu de l'article 19.08. Dans ce cas, l'Employeur affiche un poste auquel tout employé peut postuler nonobstant la classe qu'il détient. Le poste est alors attribué en priorité aux détenteurs d'une première classe et suivante, peu importe l'ancienneté générale.** Cependant, dans le cas où deux (2) salariés détenant une même classe postulent sur l'affichage, alors la sélection s'effectue par ancienneté générale. Il n'y a pas plus d'un (1) salarié quatrième (4<sup>ième</sup>) classe à la fois par métier.

## 19.23 Certificat d'apprenti

L'Employeur convient de fournir à tout salarié qui le désire, les documents nécessaires pour l'obtention d'un certificat d'apprenti.

## **19.24 Définition de salarié qualifié (métier) 16-07-2010**

*Tous salariés détenant un diplôme d'étude (DEP ou DEC) reconnu par le ministère de l'éducation directement relié au poste vacant, est considéré comme qualifié pour les affichages, sauf dans les occupations de peintre et de couvreur de tuyau ou aucune formation n'est nécessaire.*

*Cependant, le salarié ayant obtenu son attestation depuis plus de cinq (5) ans, sans avoir d'expérience pratique dans les métiers suivants : instrumentation et électricien, doit se soumettre à un examen de compétences élaboré en collaboration avec la Commission Scolaire, et ce, avant d'être nommé sur l'affichage. Dans ce cas, l'Employeur s'engage à offrir une période de préparation d'une durée jugée pertinente au métier en question.*

*Pour tous les autres métiers, ceux-ci seront soumis à une période de probation de 480 heures dans laquelle l'employé est évalué selon une grille de compétences élaborée en collaboration avec la Commission Scolaire.*

## **19.25 Expérience de travail et salaire**

Sauf pour la première (1<sup>ère</sup>) Classe où il doit subir avec succès un examen, un salarié qui détient une classe de métiers accède automatiquement à une classe supérieure après deux mille (2 000) heures de travail dans une classe qu'il détient déjà. Sur demande, l'Employeur fourni au Syndicat les heures travaillées.

Sauf pour la première (1<sup>ère</sup>) Classe où le salarié doit subir avec succès un examen, le salarié qui

obtient un poste de métiers Classe 4 est, après mille (1 000) heures de travail, reclassé à une classe supérieure à la condition qu'il détienne les attestations scolaires d'une institution reconnue par le Ministère de l'Éducation ou qu'il détienne une attestation du Ministère du Travail du Québec pour chaque métier.

## **19.26 Examen**

Désigne pour des métiers réglementés ceux dispensés par le Ministère du Travail du Québec et pour des métiers non-réglementés ceux qui sont préparés par l'Employeur et validés par le Ministère de l'Éducation.

## **19.27 Remboursement des coûts de formation**

L'Employeur rembourse à tout salarié qui désire obtenir la formation technique requise à l'article 19.25, les coûts annuels de cette formation à condition qu'il démontre à la satisfaction de l'Employeur qu'il a subi avec succès les examens annuels.

## **19.28 Normes travaux dangereux**

Les salariés dans les classifications de métier qui ne sont pas première (1<sup>ère</sup>) classe sont toujours accompagnés d'un salarié première (1<sup>ère</sup>) classe pour effectuer les travaux relevant de leur métier qui peuvent comporter des risques possibles pour leur santé ou leur sécurité.

## **19.29 Distribution des tâches**

L'Employeur s'efforce de distribuer les tâches des métiers préposés au service de l'entretien de façon à ce que les tâches ainsi distribuées correspondent directement aux classifications des métiers concernés.

## **19.30 Poste vacant de M.M.F. 16-07-2010**

*Pour accomplir toutes les tâches reliées à la classification de MMF, le salarié en poste doit être détenteur d'un certificat de compétence attestant une deuxième (2<sup>e</sup>) classe.*

## **ARTICLE 20– PRÉ-ENTRAÎNEMENT / RELÈVE**

### **20.01 Poste de pré-entraînement**

L'Employeur peut en tout temps afficher un poste de pré-entraînement pour toute classification prévue à l'Annexe B ou toute nouvelle classification. Ce poste est surnuméraire.

### **20.02 Période d'affichages**

Ce poste est affiché à un endroit en vue pendant sept (7) jours de calendrier.

### **20.03 Critères d'octroi de poste**

Le poste est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté générale en autant qu'il rencontre les exigences de l'affichage lesquelles doivent être en relation avec la tâche.

### **20.04 Début de l'entraînement**

Aussitôt qu'un remplaçant qualifié est disponible selon les articles 19.05 à 19.08, le salarié débute sa période d'entraînement.

### **20.05 Attribution du temps supplémentaire lors d'entraînement**

Le salarié en formation sur les postes de pré-entraînement demeure dans la classification qu'il détenait avant d'obtenir son poste de pré-entraînement pour l'attribution du temps supplémentaire.

## **20.06 Fin de la période d'entraînement**

À la fin de sa période d'entraînement, le salarié détient la qualification pour laquelle il a été entraîné, mais retourne au poste qu'il détenait avant sa période d'entraînement.

## **20.07 Candidat pour affichage 16-07-2010**

Le salarié ainsi entraîné est automatiquement considéré comme candidat pour tout affichage de poste permanent dans la classification pour laquelle il a été entraîné, si cet affichage survient ***entre l'obtention de l'affichage de pré-entraînement et*** dans les six (6) mois suivant le début de son entraînement.

## **20.08 Rémunération pendant entraînement 16-07-2010**

Pendant sa période d'entraînement, le salarié reçoit le salaire de la classification pour laquelle il est entraîné ***et ne peut faire l'objet de déplacement par un salarié détenant plus d'ancienneté, sauf dans le cas de mise à pied.***

## **ARTICLE 21– MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET DROIT DE SUPPLANTATION**

### **21.01 Déplacement général 16-07-2010**

Lors d'une réduction de personnel ou d'une mise à pied, un salarié qui devient surplus peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté à l'exception des postes prévus à l'article 19.14 où le salarié déplace que s'il détient la qualification autant qu'il ait plus d'ancienneté.

***Le salarié ainsi supplanté choisi son poste en fonction de l'horaire de travail mis à sa disposition durant la période de son choix de poste.***

Le salarié est entraîné s'il est nécessaire.

### **21.02 Déplacement section métiers**

Un salarié ayant déjà détenu une classification de métier, qui devient surplus lors de réduction de personnel ou de mise à pied, peut déplacer dans son métier un salarié ayant moins d'ancienneté.

Cependant, on doit toujours maintenir un ratio minimum de soixante-quinze (75 %) de première (1<sup>ère</sup>) classe dans les métiers ayant une quatrième (4<sup>ième</sup>) classe.

### **21.03 Affichage avant mise à pied 16-07-2010**

***Avant de procéder à des mises à pied, l'Employeur vérifie s'il est de la volonté de certains salariés non visés par la réduction du personnel, s'ils veulent être en congé sans solde afin de minimiser l'impact des mises à pied. Dans ce cas, suite à une entente entre***

*les parties, le préavis de départ prévu à l'article 11.03 peut être levé.*

## **21.04 Avis de mise à pied**

Lorsqu'un salarié jouissant du droit d'ancienneté doit être mis à pied, on lui donne un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant que telle mise à pied n'entre en vigueur, sinon il a droit à son plein salaire et autres avantages prévus à cette Convention.

## **21.05 Rappel au travail**

À la fin de la mise à pied ou de la réduction du personnel, tel que prévu ci-haut, le salarié retourne, selon son ancienneté à sa dernière occupation, sans procéder par affichage.

Le salarié ainsi rappelé est ajusté, pour les fins de la liste de contrôle de l'article 18.18, d'un nombre d'heures égal à la moyenne aux dossiers des salariés surnuméraires ou de la classification de métier.

## **21.06 Renonciation au droit de rappel**

Nonobstant ce qui est prévu à l'article 21.05, le salarié qui le désire, peut renoncer à son droit de rappel pour demeurer à son poste, après avoir signé le formulaire prévu à cet effet auprès du planificateur de main-d'œuvre.

## **21.07 Assignation en cas de surplus**

Dans le cas de surplus de personnel dans une occupation donnée, l'Employeur peut au lieu de procéder à une mise à pied, assigner le salarié qui devient surplus à toute classification pour

laquelle il est qualifié ou a déjà détenu la qualification. Il peut aussi assigner le salarié à tout autre poste en formation, sauf :

- ceux prévus à l'article 19.14 (postes préférentiels) ;
- au poste de chef opérateur ;
- au poste de 1<sup>er</sup> opérateur dans les ateliers de mélange.

Un surplus de personnel n'est pas un remplacement temporaire pour absence.

Au terme de son assignation à un autre poste en tant que surplus, le salarié retourne, selon le tour d'équipe, à l'occupation qu'il détenait auparavant.

## **21.08 Droit de supplplantation**

Si ce surplus doit durer plus de quinze (15) jours ouvrables, le salarié doit se prévaloir de son droit de supplplantation dès le début du surplus, et ce, en vertu des règles édictées à l'article 21.01. Le salarié doit choisir son poste dans les deux (2) jours ouvrables.

## **21.09 Changement de poste**

Le salarié qui change de poste, suite à une réduction de personnel ou à une supplplantation, le fait avant le début de l'horaire régulier de la semaine suivant immédiatement le délai prévu à l'article 21.08. Le salarié transféré peut ainsi effectuer du temps supplémentaire dans sa nouvelle classification dès le dimanche débutant le nouvel horaire de main-d'œuvre, sans qu'il y ait au préalable travaillé, pourvu qu'il détienne la qualification du poste.

Le salarié supplanté avant le début d'un horaire régulier d'une nouvelle semaine de travail, se voit offrir du temps supplémentaire dans son ancienne classification.

## **ARTICLE 22– ANCIENNETÉ**

### **22.01 Ancienneté**

S'établit, après avoir complété sa période de probation définie en 22.02, à compter de sa date d'embauche à l'intérieur de l'unité d'accréditation et excluant toute période d'emploi survenue antérieurement à une terminaison d'emploi autre qu'une mise à pied.

### **22.02 Période de probation**

Un salarié acquiert le droit à l'ancienneté après avoir travaillé durant une période stagiaire de quatre cent quatre-vingts (480) heures, selon son horaire régulier (excluant le temps supplémentaire) à l'intérieur de l'unité de négociation pourvu que ces quatre cent quatre-vingts (480) heures se situent à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.

### **22.03 Accumulation d'ancienneté 16-07-2010**

L'ancienneté d'un salarié qui est mis à pied continue de s'accumuler au cours des trente-six (36) mois qui suivent.

***Un salarié absent du travail pour cause d'invalidité accumule et conserve tous les droits et priviléges prévus à la présente convention collective pendant toute la durée de son arrêt de travail.***

***Le paragraphe précédent n'a pas pour effet de conférer à un salarié, un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.***

## **22.04 Perte d'ancienneté** 16-07-2010

Un salarié perd automatiquement son ancienneté **et son emploi** dans les cas suivants :

- Départ volontaire (démission) ;
- Congédiement ;
- Mise à pied de trente-six (36) mois consécutifs ;
- Absence sans motif ni autorisation pour une période de cinq (5) jours ;
- Non-retour au travail dans les quatorze (14) jours calendrier de l'expédition d'un avis de rappel par courrier recommandé.

## **22.05 Promotion hors de l'unité de négociation** 16-07-2010

Un salarié perd automatiquement son ancienneté lors d'une promotion ou d'une mutation hors de l'unité de négociation pour plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois cumulatifs pendant la durée de la convention.

***Lors d'une promotion pour un travail de cadre, il cesse d'accumuler son ancienneté dès la première journée. Lors d'une promotion dans une autre unité syndicale, il cesse d'accumuler son ancienneté après la période d'essai s'il devient titulaire du poste.***

L'Employeur convient d'aviser le Syndicat par écrit de la date d'une promotion temporaire ou permanente ; pour toutes les promotions ou mutations hors de l'unité de négociation mentionnées au présent article, un salarié à son retour, reprend son ancien poste ou un poste équivalent, sujet aux règles de la convention collective quant au déplacement qui pourrait résulter de ce retour.

Le salarié promu dans une fonction à l'extérieur de l'unité de négociation avant le 1<sup>er</sup> mars 1991 maintient ses droits et privilèges acquis au moment de sa promotion.

## **22.06 Non disponibilité**

Dans les cas de non-réception d'un avis de rappel par un salarié, ou de l'indication écrite par lui à l'Employeur indiquant sa non disponibilité au cours d'une certaine période de cette mise à pied, l'Employeur peut rappeler au travail le suivant sur la liste de rappel.

L'Employeur ne doit pas être appelé à subir un préjudice du fait qu'un salarié ait omis de lui indiquer son adresse courante.

## **22.07 La liste d'ancienneté**

L'Employeur convient d'afficher les listes d'ancienneté indiquant l'ancienneté de chaque salarié et de fournir une copie de telles listes au Syndicat à tous les trois (3) mois.

L'Employeur convient de corriger toute erreur dont le Syndicat ou tout salarié lui fournit la preuve. Nul changement n'est fait à l'ancienneté ou service de quelque salarié que ce soit sans que le Syndicat n'ait été consulté.

L'ancienneté de chaque salarié est celle reconnue à la date de la signature de la présente convention collective.

## **22.08 Postes vacants et mise à pied**

Lorsqu'il y a des postes vacants, l'Employeur fait parvenir aux salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté un avis de rappel.

De plus, le Syndicat reçoit une copie de l'avis de rappel, le jour même de son expédition indiquant l'ancienneté du salarié.

## **22.09 Réintégration d'un salarié en mise à pied (erreur)**

Si un salarié est mis à pied et qu'après enquête, il soit établi qu'une telle mise à pied constitue une violation des dispositions de l'article 21.04 précité, le salarié sera réintégré dans ses fonctions et on lui paiera le temps perdu, par suite d'une telle mise à pied :

- Sur la base de ses heures normales de travail par jour, y incluant le temps supplémentaire et tous les autres bénéfices et avantages ;
- Sur une base de tout nombre moindre d'heures qui aura pu avoir été convenu entre l'Employeur et le Syndicat ou décrété par un arbitre unique, conformément à l'article 24 de la présente convention, pourvu, toutefois, qu'un avis par écrit de tel grief soit donné à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables après que le Syndicat aura reçu avis de la mise à pied.

## **ARTICLE 23– PROCÉDURES APPLICABLES AU RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **23.01 Dépôt d'un grief**

#### *Première étape*

Le salarié, accompagné de son délégué ou du délégué en chef ou de son substitut, doit discuter du grief directement au contremaître ou son représentant.

S'ils ne parviennent pas à une entente, le tout est soumis par écrit et une copie du grief est transmise au Syndicat.

#### *Deuxième étape*

Si le contremaître ne règle pas le grief à la satisfaction du salarié dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission, l'Employeur doit convoquer une réunion avec le Comité de griefs.

La rencontre avec le Comité de griefs a lieu à tous les deuxièmes ( $2^{\text{ème}}$ ) lundi du mois. De plus, sur convocation de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontreront dans les cinq (5) jours de la convocation, s'il y a plus de dix (10) griefs à discuter.

### **23.02 Entente écrite**

Toute décision prise d'un commun accord entre l'Employeur et le Comité du Syndicat au sujet de tout grief, est consignée par écrit et est sans appel et lie et l'Employeur et le Syndicat. À défaut d'en arriver à une entente à la deuxième ( $2^{\text{ème}}$ ) étape de l'article 23.01, l'Employeur confirme sa

décision par écrit au Comité du Syndicat dans un délai de quinze (15) jours de la fin des discussions.

### **23.03 Droit de grief**

Rien dans la présente convention n'est censé enlever le droit de chaque salarié, en particulier de présenter tout grief personnel à l'Employeur. Si le règlement de tel grief touche l'interprétation d'un article quelconque de la présente convention, l'Employeur convient d'en fournir les détails par écrit au Syndicat.

### **23.04 Computation des délais**

Les délais spécifiés dans le présent article ne comprennent pas les samedis, dimanches et jours de fête indiqués à l'article 9.02 de la présente convention.

### **23.05 Rétroactivité**

L'Employeur n'est pas obligé d'accueillir une demande d'ajustement rétroactive de plus de six (6) mois à partir de la date de la soumission par écrit du grief.

### **23.06 Prescription**

Tout grief se prescrit s'il n'a pas été présenté par écrit en dedans de trente (30) jours ouvrables de la date de l'incident qui a donné lieu à ce grief.

### **23.07 Non discrimination**

L'Employeur ne doit pas user de discrimination à l'égard d'un salarié en raison du fait qu'un tel

salarié a soumis de bonne foi un ou plusieurs griefs.

### **23.08 Grief syndical**

Si, dans le cas d'un grief intéressant un groupe de salariés, il est difficile à l'un ou plusieurs des plaignants de signer le grief, le Syndicat peut présenter un tel grief au **Directeur des ressources humaines** au nom de ces salariés et ce grief est signé par le délégué en chef ou son substitut ou toute autre personne autorisée à le faire.

### **23.09 Nom des plaignants**

Le Syndicat fait connaître à l'Employeur le nom de tous les plaignants de la part de qui le grief est présenté. Le Syndicat peut également présenter un grief concernant l'interprétation de la convention collective et un tel grief est signé par le président du Syndicat ou son substitut.

### **23.10 Cas spécifique**

Un grief ayant trait à une mise à pied, à un congédiement, à une suspension ou à un rappel peut être amorcé à la deuxième (2<sup>ième</sup>) étape de l'article 24.01 ayant trait à la procédure de grief.

### **23.11 Accès aux documents**

Le délégué en chef ou son substitut peut, sur préavis raisonnable, avoir accès à tout document ayant trait au règlement d'un ou plusieurs griefs. Ceci se fait durant les heures régulières de bureau et après avoir obtenu l'autorisation du salarié concerné.

## **23.12 Enquête de grief**

Toute heure de libération syndicale pour cause de grief sera déduite de la banque d'heures citée en 16.03.

## **ARTICLE 24– ARBITRAGE**

### **24.01 Délai pour soumettre le grief à l’arbitrage**

Dans les soixante (60) jours suivant la réponse de l’Employeur au grief mais pas plus tard que six (6) mois, tout grief ou différend entre l’Employeur et le Syndicat touchant l’application, l’interprétation, l’administration ou la prévue violation de tout article de cette convention, y compris toute question à savoir si une affaire peut être soumise à l’arbitrage, peut dans le cas d’une question qu’on ne parvient pas à régler être soumis à l’arbitrage par l’une ou l’autre des parties.

### **24.02 Arbitrage accéléré**

Si le cas s’y prête et à la suite d’une entente mutuelle, les parties conviennent de procéder par une méthode accélérée.

### **24.03 Nomination de l’arbitre**

Tout grief est référé à l’arbitre qui a fait l’objet d’une entente entre les parties. À défaut, l’arbitre est désigné par le Ministère du Travail.

### **24.04 Juridiction de l’arbitre**

La décision de l’arbitre sur la question en litige est finale et lie les deux parties. En aucun cas, l’arbitre n’a le pouvoir d’ajouter, de retrancher, de modifier ou d’amender quelque terme que ce soit de la présente convention.

## **24.05 Frais et honoraire de l'arbitrage**

Chaque partie paie ses propres frais et les honoraires et dépenses de son représentant et de ses témoins qu'elle a appelés. Les honoraires et déboursés de l'arbitre unique sont payés par les parties à parts égales.

## **24.06 Avis d'arbitrage**

La partie qui désire soumettre une question à l'arbitrage doit faire parvenir à l'autre partie un avis de son intention de recourir à l'arbitrage.

## **24.07 Computation des délais**

Les délais spécifiés dans le présent article sont censés exclure les samedis, dimanches et jours de fête énumérés à l'article 9 de la convention et peuvent être prolongés par l'arbitre unique, ou de consentement mutuel des parties, consentement qu'on doit confirmer par écrit. Il est convenu que ces exclusions ne s'appliquent pas au calcul des délais à l'article 24.01 de la convention collective.

## **ARTICLE 25– FERMETURE TOTALE**

### **25.01 Avis de fermeture**

Advenant la fermeture permanente de l'usine, l'Employeur avise les salariés, par écrit, six (6) mois avant la fermeture définitive ou paie une indemnité en tenant lieu.

### **25.02 Aménagement de temps de travail**

De plus, au cours de cette période, l'Employeur peut accorder, à sa discrétion, du temps libre pour permettre aux salariés de se trouver un autre emploi.

## **ARTICLE 26– AVIS**

### **26.01 Communication**

Les avis prévus à l'article 28 doivent être expédiés par la poste et adressés, en ce qui concerne le Syndicat, au Président du Syndicat et, en ce qui concerne l'Employeur, au Président de l'Employeur, ou doivent être remis en main propre par le Président du Syndicat au Directeur, ressources humaines de l'Employeur ou vice-versa, dans lequel cas, l'avis doit être daté et chaque partie doit y apposer ses initiales.

## **ARTICLE 27– CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

### **27.01 Changement technologique**

Désigne, tout changement affectant les salariés par :

- L'introduction de nouvelles machineries ou équipement ;
- Une amélioration technique ou technologique ;
- Une modification dans les procédés et lieux de travail ;
- Toute modification substantielle ou fusion de tâches existantes.

### **27.02 Préavis de changement technologique**

Lors de changements technologiques, l'Employeur rencontre le Syndicat à l'avance et lui explique la nature des changements technologiques. L'Employeur donne au Syndicat un préavis de quarante-cinq (45) jours dans le cas des changements technologiques suivants :

- Introduction de nouvelles machineries ou équipement ;
- Amélioration technique ou technologique.

### **27.03 Rencontre obligatoire**

Lors de la rencontre prévue à l'article 27.01, l'Employeur donne au Syndicat les informations suivantes :

- La nature et le but des changements ;
- Le calendrier d'implantation prévu ;
- L'identification des postes de travail touchés par ce changement ainsi que les

- conséquences possibles pour les salariés occupant ces postes de travail ;
- Les effets sur l'emploi, la sécurité et les conditions de travail dans le cas de changement technologique pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur d'un tel changement.

#### **27.04 Comité changement technologique**

Les parties créent un Comité paritaire d'au maximum trois (3) représentants pour étudier les implications des changements technologiques, si ces derniers affectent au moins dix (10) salariés et plus.

#### **27.05 Rémunération pour le Comité**

Ce Comité se rencontre pendant les heures de travail et les salariés membres du Comité ne subissent aucune perte de salaire. Les membres syndicaux de ce Comité sont considérés de jour pour toute rencontre avec l'Employeur et sont rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion avec l'Employeur.

#### **27.06 Recyclage**

L'Employeur fournit à un salarié directement affecté par un changement technologique, le recyclage et la formation nécessaires dans un délai déterminé pour que le salarié puisse remplir un poste à l'intérieur de l'unité de négociation si son ancienneté le lui permet.

## **27.07 Salaire après relocalisation**

Le salarié ainsi affecté par un changement technologique maintient pendant une période de six (6) mois son ancien taux si le taux de la nouvelle occupation est inférieur.

## **27.08 Retraite anticipée ou attrition**

L'Employeur convient que les changements technologiques tels que, l'introduction de nouvelles machineries ou d'équipement et l'amélioration technique ou technologique n'ont pas pour effet d'entraîner la mise à pied de salariés ou d'empêcher un rappel de salariés dans l'unité de négociation.

Ainsi, si de tels changements technologiques devaient entraîner une diminution de personnel, cette diminution ne peut se faire autrement que par retraite anticipée avec indemnité prévue à l'ANNEXE C ou attrition, c'est-à-dire non remplacement de salariés qui peut quitter volontairement l'Employeur d'une façon ou l'autre.

## **ARTICLE 28– DURÉE DE LA CONVENTION**

### **28.01 Durée de la convention 16-07-2010**

Cette convention entre en vigueur à la date de la signature jusqu'au 31 mars 2015. ***Le taux de salaire est rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2010.***

### **28.02 Avis de négociation**

Sur avis écrit de dix (10) jours francs, l'une ou l'autre des parties peut exiger que l'autre partie entame les négociations pour le renouvellement de la convention au cours des quatre-vingt-dix (90) jours précédent sa date d'expiration, et alors les deux parties doivent entamer de telles négociations de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour obtenir un tel renouvellement.

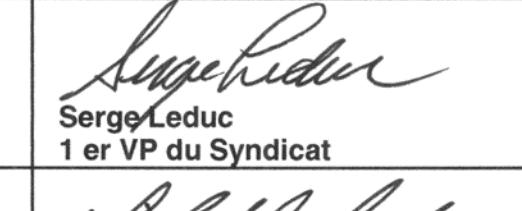
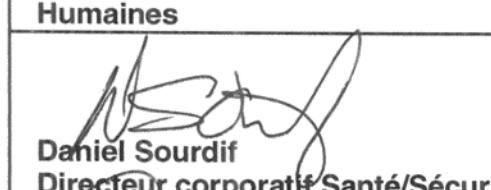
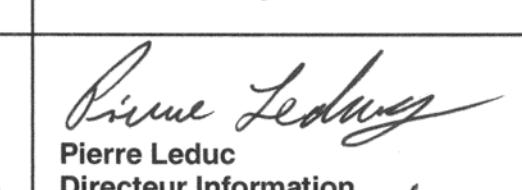
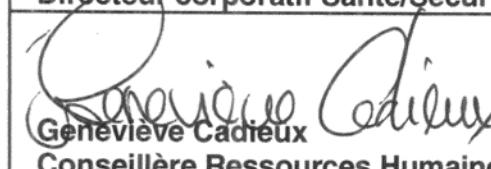
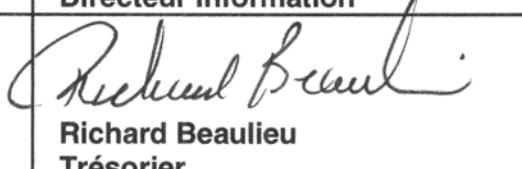
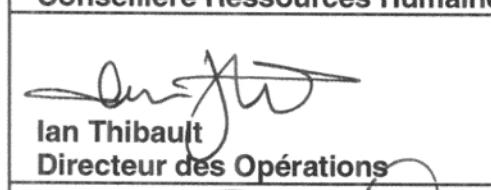
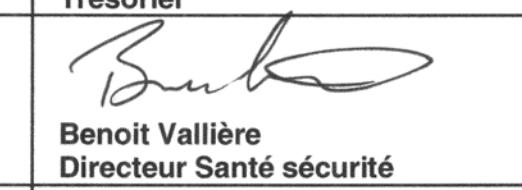
### **28.03 Délai pour le dépôt des demandes**

Celle des parties qui donne l'avis conformément à l'article 28.02 du présent article doit, au moment où un tel avis est envoyé, soumettre à l'autre partie, par écrit, toutes modifications ou révisions proposées pour la présente convention, et la partie qui reçoit l'avis doit faire de même dans les dix (10) jours de la réception de l'avis.

### **28.04 Maintien des conditions de travail**

La présente convention est maintenue en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Salaberry-de-  
Valleyfield ce 16<sup>e</sup> jour du mois de jillet  
2010.

|  |   |
|--|---|
| General Dynamics, Produits de défense et Systèmes tactiques Canada – Valleyfield Inc.<br> | LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD (C.S.N.)<br> |
| Deny Ouellette<br>VP Ressources Humaines<br>  | Marc Laviollette<br>Président du Syndicat<br>   |
| Daniel Lepage<br>VP Usine Valleyfield<br>   | Serge Leduc<br>1 er VP du Syndicat<br>  |
| Marc Thériault<br>Directeur des Ressources Humaines<br>                                   | Michel Béland<br>2 ème VP du Syndicat<br>   |
| Daniel Sourif<br>Directeur corporatif Santé/Sécurité<br>                                 | Pierre Leduc<br>Directeur Information<br>  |
| Geneviève Cadieux<br>Conseillère Ressources Humaines<br>                                | Richard Beaulieu<br>Trésorier<br>   |
| Ian Thibault<br>Directeur des Opérations<br>  | Benoit Vallière<br>Directeur Santé sécurité<br>                                     |
| José Carmichael<br>Directeur des Finances<br>   | René Poissant<br>Directeur Santé sécurité<br>                                       |

## **ANNEXE A – HORAIRES DE TRAVAIL**

### **HORAIRE DE 8 HEURES (UNE À TROIS (3) ÉQUIPES)<sup>3</sup>**

| JOUR     | 2 ÉQUIPES |       | 1 ÉQUIPE | 3 ÉQUIPES |       |       | JOUR     |
|----------|-----------|-------|----------|-----------|-------|-------|----------|
| Dimanche | R         | R     | R        | R         | R     | R     | Dimanche |
| Lundi    | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Lundi    |
| Mardi    | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Mardi    |
| Mercredi | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Mercredi |
| Jeudi    | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Jeudi    |
| Vendredi | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Vendredi |
| Samedi   | C         | C     | C        | C         | C     | C     | Samedi   |
|          |           |       |          |           |       |       |          |
| Dimanche | R         | R     | R        | R         | R     | R     | Dimanche |
| Lundi    | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 16-24     | 0-8   | 8-16  | Lundi    |
| Mardi    | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 16-24     | 0-8   | 8-16  | Mardi    |
| Mercredi | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 16-24     | 0-8   | 8-16  | Mercredi |
| Jeudi    | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 16-24     | 0-8   | 8-16  | Jeudi    |
| Vendredi | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 16-24     | 0-8   | 8-16  | Vendredi |
| Samedi   | C         | C     | C        | C         | C     | C     | Samedi   |
|          |           |       |          |           |       |       |          |
| Dimanche | R         | R     | R        | R         | R     | R     | Dimanche |
| Lundi    | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 0-8       | 8-16  | 16-24 | Lundi    |
| Mardi    | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 0-8       | 8-16  | 16-24 | Mardi    |
| Mercredi | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 0-8       | 8-16  | 16-24 | Mercredi |
| Jeudi    | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 0-8       | 8-16  | 16-24 | Jeudi    |
| Vendredi | 8-16      | 16-24 | 8-16     | 0-8       | 8-16  | 16-24 | Vendredi |
| Samedi   | C         | C     | C        | C         | C     | C     | Samedi   |
|          |           |       |          |           |       |       |          |
| Dimanche | R         | R     | R        | R         | R     | R     | Dimanche |
| Lundi    | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Lundi    |
| Mardi    | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Mardi    |
| Mercredi | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Mercredi |
| Jeudi    | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Jeudi    |
| Vendredi | 16-24     | 8-16  | 8-16     | 8-16      | 16-24 | 0-8   | Vendredi |
| Samedi   | C         | C     | C        | C         | C     | C     | Samedi   |

C : Congé (Payé taux d'un samedi)

R : Repos (Payé taux d'un dimanche)

---

<sup>3</sup> Il est entendu que les ateliers opérant sur une seule équipe, seront en opération de jour et que ceux opérant sur deux (2) équipes, seront en opération jour et soir, à moins d'entente entre les parties.

## **HORAIRE DE 12 HEURES (36 HEURES/48 HEURES)**

| D     | C | B | A | ÉQUIPES  |
|-------|---|---|---|----------|
| N     | C | J | C | Dimanche |
| C     | J | C | N | Lundi    |
| R     | J | R | N | Mardi    |
| J     | R | N | R | Mercredi |
| J     | C | N | C | Jeudi    |
| C     | N | C | J | Vendredi |
| R     | N | R | J | Samedi   |
| <hr/> |   |   |   |          |
| C     | N | C | J | Dimanche |
| N     | R | J | R | Lundi    |
| N     | C | J | C | Mardi    |
| R     | J | R | N | Mercredi |
| C     | J | C | N | Jeudi    |
| J     | R | N | R | Vendredi |
| J     | C | N | C | Samedi   |
| <hr/> |   |   |   |          |
| J     | R | N | R | Dimanche |
| R     | N | R | J | Lundi    |
| C     | N | C | J | Mardi    |
| N     | C | J | C | Mercredi |
| N     | R | J | R | Jeudi    |
| R     | J | R | N | Vendredi |
| C     | J | C | N | Samedi   |
| <hr/> |   |   |   |          |
| R     | J | R | N | Dimanche |
| J     | C | N | C | Lundi    |
| J     | R | N | R | Mardi    |
| C     | N | C | J | Mercredi |
| R     | N | R | J | Jeudi    |
| N     | C | J | C | Vendredi |
| N     | R | J | R | Samedi   |

N : Nuit (19H00 À 7H00)

J : Jour (7H00 À 19H00)

C : Congé (Payé taux d'un samedi – 7 dans un cycle de 28 jrs)

R : Repos (Payé taux d'un dimanche – 7 dans un cycle de 28 jrs)

## **HORAIRE DE 12 HEURES (36 HEURES/44 HEURES)**

| ÉQUIPES  | B | A | ÉQUIPES  |
|----------|---|---|----------|
| Dimanche | R | R | Dimanche |
| Lundi    | N | J | Lundi    |
| Mardi    | N | J | Mardi    |
| Mercredi | N | J | Mercredi |
| Jeudi    | C | J | Jeudi    |
| Vendredi | C | C | Vendredi |
| Samedi   | C | C | Samedi   |
|          |   |   |          |
| Dimanche | R | R | Dimanche |
| Lundi    | J | N | Lundi    |
| Mardi    | J | N | Mardi    |
| Mercredi | J | N | Mercredi |
| Jeudi    | J | C | Jeudi    |
| Vendredi | C | C | Vendredi |
| Samedi   | C | C | Samedi   |
|          |   |   |          |
| Dimanche | R | R | Dimanche |
| Lundi    | N | J | Lundi    |
| Mardi    | N | J | Mardi    |
| Mercredi | N | J | Mercredi |
| Jeudi    | C | J | Jeudi    |
| Vendredi | C | C | Vendredi |
| Samedi   | C | C | Samedi   |
|          |   |   |          |
| Dimanche | R | R | Dimanche |
| Lundi    | J | N | Lundi    |
| Mardi    | J | N | Mardi    |
| Mercredi | J | N | Mercredi |
| Jeudi    | J | C | Jeudi    |
| Vendredi | C | C | Vendredi |
| Samedi   | C | C | Samedi   |
|          |   |   |          |
| Dimanche | R | R | Dimanche |
| Lundi    | J | N | Lundi    |
| Mardi    | J | N | Mardi    |
| Mercredi | J | N | Mercredi |
| Jeudi    | J | C | Jeudi    |
| Vendredi | C | C | Vendredi |
| Samedi   | C | C | Samedi   |

N : Nuit (19h00 à 7h00)

C : Congé

J : Jour (7h00 à 19h00)

R : Repos

De jour : Débute à 7h00 le lundi pour 3 jours en plus du jeudi 7h00 à 15h00.

De nuit : Débute à 19h00 le lundi pour 3 jours.

## **HORAIRE 4 JOURS / 10 HEURES (40 HEURES)**

| <b>ÉQUIPE</b> | <b>A</b>   |
|---------------|------------|
| DIMANCHE      | R          |
| LUNDI         | 7H00-17H00 |
| MARDI         | 7H00-17H00 |
| MERCREDI      | 7H00-17H00 |
| JEUDI         | 7H00-17H00 |
| VENDREDI      | C          |
| SAMEDI        | C          |
|               |            |
| DIMANCHE      | R          |
| LUNDI         | 7H00-17H00 |
| MARDI         | 7H00-17H00 |
| MERCREDI      | 7H00-17H00 |
| JEUDI         | 7H00-17H00 |
| VENDREDI      | C          |
| SAMEDI        | C          |

C : Congé

R : Repos

## **ANNEXE B – RÉMUNÉRATION DES OCCUPATIONS ET PRIMES**

| Secteurs  | Classification                | Classe           | Taux Horaire |              |              |              |              |
|-----------|-------------------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|           |                               |                  | 1 avril 2010 | 1 avril 2011 | 1 avril 2012 | 1 avril 2013 | 1 avril 2014 |
| ENTRETIEN | MENUISIER                     | classe 1         | 27,89        | 28,59        | 29,45        | 30,41        | 31,43        |
|           |                               | classe 2         | 27,17        | 27,85        | 28,69        | 29,62        | 30,62        |
|           |                               | classe 3         | 26,52        | 27,18        | 28,00        | 28,91        | 29,88        |
|           |                               | classe 4         | 25,94        | 26,59        | 27,39        | 28,28        | 29,23        |
|           | RÉGLEUR MACH.<br>COUTEAUX     | classe 1         | 27,65        | 28,34        | 29,19        | 30,14        | 31,15        |
|           |                               | classe 2         | 26,52        | 27,18        | 28,00        | 28,91        | 29,88        |
|           | USINEUR DE MATRICE            | classe 1         | 28,56        | 29,27        | 30,15        | 31,13        | 32,18        |
|           |                               | classe 2         | 27,85        | 28,55        | 29,41        | 30,37        | 31,39        |
|           |                               | classe 3         | 27,13        | 27,81        | 28,64        | 29,57        | 30,56        |
|           |                               | classe 4         | 26,42        | 27,08        | 27,89        | 28,80        | 29,77        |
|           | ÉLECTRICIEN                   | classe 1         | 28,23        | 28,94        | 29,81        | 30,78        | 31,81        |
|           |                               | classe 2         | 27,51        | 28,20        | 29,05        | 29,99        | 31,00        |
|           |                               | classe 3         | 26,83        | 27,50        | 28,33        | 29,25        | 30,23        |
|           |                               | classe 4         | 26,14        | 26,79        | 27,59        | 28,49        | 29,45        |
|           | TECH. EN<br>INSTRUMENTATION   | classe 1         | 28,38        | 29,09        | 29,96        | 30,93        | 31,97        |
|           |                               | classe 2         | 27,75        | 28,44        | 29,29        | 30,24        | 31,26        |
|           |                               | classe 3         | 27,06        | 27,74        | 28,57        | 29,50        | 30,49        |
|           |                               | classe 4         | 26,39        | 27,05        | 27,86        | 28,77        | 29,74        |
|           | COUVREUR DE TUYAU             |                  | 27,65        | 28,34        | 29,19        | 30,14        | 31,15        |
|           | MACHINISTE                    | classe 1         | 28,38        | 29,09        | 29,96        | 30,93        | 31,97        |
|           |                               | classe 2         | 27,75        | 28,44        | 29,29        | 30,24        | 31,26        |
|           |                               | classe 3         | 27,06        | 27,74        | 28,57        | 29,50        | 30,49        |
|           |                               | classe 4         | 26,39        | 27,05        | 27,86        | 28,77        | 29,74        |
|           | MÉCANICIEN AUTO               | Auto classe 1    | 28,23        | 28,94        | 29,81        | 30,78        | 31,81        |
|           |                               | Auto classe 2    | 27,51        | 28,20        | 29,05        | 29,99        | 31,00        |
|           |                               | Diesel           | 28,38        | 29,09        | 29,96        | 30,93        | 31,97        |
|           |                               | classe 1         | 28,23        | 28,94        | 29,81        | 30,78        | 31,81        |
|           | INSTALLATEUR EN<br>MACHINERIE | classe 2         | 27,51        | 28,20        | 29,05        | 29,99        | 31,00        |
|           |                               | classe 3         | 26,83        | 27,50        | 28,33        | 29,25        | 30,23        |
|           |                               | classe 4         | 26,08        | 26,73        | 27,53        | 28,42        | 29,37        |
|           | PEINTRE                       |                  | 27,65        | 28,34        | 29,19        | 30,14        | 31,15        |
|           | AJUSTEUR EN<br>TUYAUTERIE     | classe 1         | 28,23        | 28,94        | 29,81        | 30,78        | 31,81        |
|           |                               | classe 2         | 27,51        | 28,20        | 29,05        | 29,99        | 31,00        |
|           |                               | classe 3         | 26,83        | 27,50        | 28,33        | 29,25        | 30,23        |
|           |                               | classe 4         | 26,08        | 26,73        | 27,53        | 28,42        | 29,37        |
|           | FERBLANTIER                   | classe 1         | 28,23        | 28,94        | 29,81        | 30,78        | 31,81        |
|           |                               | classe 2         | 27,51        | 28,20        | 29,05        | 29,99        | 31,00        |
|           |                               | classe 3         | 26,83        | 27,50        | 28,33        | 29,25        | 30,23        |
|           |                               | classe 4         | 26,08        | 26,73        | 27,53        | 28,42        | 29,37        |
|           | SOUDEUR                       | classe 1         | 28,23        | 28,94        | 29,81        | 30,78        | 31,81        |
|           |                               | classe 2         | 27,51        | 28,20        | 29,05        | 29,99        | 31,00        |
|           |                               | classe 3         | 26,83        | 27,50        | 28,33        | 29,25        | 30,23        |
|           |                               | classe 4         | 26,08        | 26,73        | 27,53        | 28,42        | 29,37        |
|           | MÉCANICIENS<br>MACHINES FIXES | responsable      | 29,87        | 30,62        | 31,54        | 32,57        | 33,66        |
|           |                               | 2e vapeur        | 28,85        | 29,57        | 30,46        | 31,45        | 32,51        |
|           |                               | 3e vap et réfrig | 27,87        | 28,57        | 29,43        | 30,39        | 31,41        |
|           |                               | 3e vapeur        | 27,49        | 28,18        | 29,03        | 29,97        | 30,98        |
|           |                               | 4e vapeur        | 26,93        | 27,60        | 28,43        | 29,35        | 30,34        |
|           | OPÉRATEUR DE MACH.<br>LOURDE  | Apprenti         | 26,40        | 27,06        | 27,87        | 28,78        | 29,75        |
|           |                               | classe 1         | 28,23        | 28,94        | 29,81        | 30,78        | 31,81        |
|           |                               | classe 2         | 27,51        | 28,20        | 29,05        | 29,99        | 31,00        |
|           | MANŒUVRE<br>SPÉCIALISÉ        | classe 3         | 26,83        | 27,50        | 28,33        | 29,25        | 30,23        |
|           |                               |                  | 26,83        | 27,50        | 28,33        | 29,25        | 30,23        |

| Secteurs            | Classification                       | Taux Horaire |              |              |              |              |
|---------------------|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                     |                                      | 1 avril 2010 | 1 avril 2011 | 1 avril 2012 | 1 avril 2013 | 1 avril 2014 |
| GRANULATION         | Chef – Salle de mélange              | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Premier – Salle de mélange           | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Deuxième – Salle de mélange          | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |
|                     | Chef opérateur - Chariot             | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Chef – Déshydratation                | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Deuxième -- Déshydratation           | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |
|                     | Chef - Couteau                       | 26,79        | 27,46        | 28,28        | 29,20        | 30,18        |
|                     | Deuxième - Couteau                   | 26,33        | 26,99        | 27,80        | 28,70        | 29,66        |
|                     | Premier presse - Couteau             | 26,33        | 26,99        | 27,80        | 28,70        | 29,66        |
|                     | Premier - Camion                     | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Deuxième - Chariot                   | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |
|                     | Deuxième - Chargeur                  | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |
|                     | Chef polyvalent                      | 27,23        | 27,91        | 28,75        | 29,68        | 30,68        |
|                     | Chef retravaillé                     | 27,23        | 27,91        | 28,75        | 29,68        | 30,68        |
|                     | Chef – 712-713                       | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Premier – 712-713                    | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Deuxième – 712-713                   | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |
| MATIÈRE PREMIÈRE    | Chef opérateur - NC                  | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Premier opérateur - NC               | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Deuxième opérateur - NC              | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |
|                     | Opérateur camion à fourche - NC      | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Chef opérateur - SOLVANT             | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Premier opérateur – SOLVANT          | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Deuxième opérateur -SOLVANT          | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |
|                     | Chef – NG                            | 26,79        | 27,46        | 28,28        | 29,20        | 30,18        |
|                     | Premier- NG                          | 26,33        | 26,99        | 27,80        | 28,70        | 29,66        |
| FINITION            | Chef propulsif sec                   | 26,60        | 27,27        | 28,09        | 29,00        | 29,97        |
|                     | Chef propulsif humide                | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Chef opérateur                       | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Premier opérateur                    | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Patrouilleur                         | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Deuxième opérateur                   | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |
|                     | Chef polyvalent finition             | 27,23        | 27,91        | 28,75        | 29,68        | 30,68        |
|                     | Chef transport                       | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
| GESTION DU MATERIEL | Chef manutentionnaire                | 26,84        | 27,51        | 28,34        | 29,26        | 30,24        |
|                     | 1 <sup>er</sup> manutentionnaire     | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Chef commis magasin                  | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Commis magasin 1 classe              | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Commis magasin 2 <sup>e</sup> classe | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |
|                     | Opérateur camion à fourche           | 25,78        | 26,42        | 27,21        | 28,09        | 29,03        |
|                     | Chauffeur – Classe 1                 | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Terrain d'incinération - Classe 1    | 26,19        | 26,84        | 27,65        | 28,55        | 29,51        |
|                     | Terrain d'incinération - Classe 2    | 25,13        | 25,76        | 26,53        | 27,39        | 28,31        |

## **TABLEAU DES PRIMES**

|    | <b>NOM DE LA PRIME</b>                           | <b>TAUX</b>                     |
|----|--|---------------------------------|
| 1  | Responsable de quart centrale d'énergie          | 0,40 \$/ heure                  |
| 2  | Prime de quart de <b>Soir</b> (16h00 / 24h00)    | 0,85 \$/ heure                  |
| 3  | Prime de quart de <b>Nuit</b> (24h00 / 8h00)     | 1,25 \$/ heure                  |
| 4  | Prime du Samedi<br>(Horaire 7 jours 12 heures)   | 0,50 \$/ heure                  |
| 5  | Prime du Dimanche<br>(Horaire 7 jours 12 heures) | Majoration 1/2 du taux horaire  |
| 6  | Prime de quart de nuit (horaire 12 heures)       | 1,25 \$/ heure                  |
| 7  | Prime de repas <sup>4</sup>                      | 1h00 à taux régulier            |
| 8  | Prime outils (métiers) <sup>5</sup>              | 150,00 \$/an (en bons d'achats) |
| 9  | Machinistes (prime collective)                   | 1,00 \$/heure                   |
| 10 | Chef de groupe Régleurs de couteaux              | 1,00 \$/heure                   |

<sup>4</sup> *S'applique aux salariés affectés à certains bâtiments (149, 150, 770, ...) pour compenser le fait qu'ils ne peuvent prendre leurs pauses repos et repas.*

<sup>5</sup> *La prime d'outils est applicable aux salariés qui ont travaillé dans un métier durant l'année de référence.*

## **ANNEXE C – RÉGIME D'ADMISSIBILITÉ À LA RETRAITE ANTICIPÉE**

### **C.1 Critères d'admissibilité**

1. Il soit âgé d'au moins 60 ans ;
2. Il compte au moins cinq (5) années d'ancienneté avec l'Employeur.

### **C.2 Mode de règlement**

Une indemnité de cessation d'emploi est versée à l'employé en une somme forfaitaire et peut être utilisée à l'entièvre discréction de l'employé, soit comme revenu ou pour faire l'achat d'une rente, selon les modalités de la loi de l'impôt en vigueur.

### **C.3 Montant de l'indemnité de cessation d'emploi** 16-07-2010

Le montant de l'indemnité de cessation d'emploi à verser à une personne admissible est le suivant :

- L'employé comptant cinq (5) années ou plus d'ancienneté auprès de l'Employeur reçoit une somme équivalente à \$1,100 par année d'ancienneté ;
- *Dans tous les cas, le montant maximum qu'un employé peut recevoir en vertu du présent programme est fixé à \$30,000.*

### **C.4 Effet du versement de l'indemnité de cessation d'emploi sur l'ancienneté et les avantages sociaux**

L'acceptation par une personne d'une indemnité de cessation d'emploi s'interprète comme un départ définitif prenant effet à la date où la demande d'indemnité de cessation d'emploi est acceptée par l'Employeur. De plus, le Syndicat et

la personne ayant accepté une indemnité de cessation d'emploi en vertu du présent programme s'engagent à donner quittance complète et finale à l'Employeur en regard de toute réclamation ou recours présent ou éventuel contre ce dernier et comprend tout autre avis ou paiement en tenant lieu, le cas échéant ;

Les employés qui se prévalent du présent programme ont accès à la couverture d'assurance des retraités.

## C.5 Bilan 16-07-2010

***Chaque fois qu'un poste est aboli suite à un contrat à forfait (article 2) ou un changement technologique (article 27), il y a une ouverture correspondante à une demande d'indemnité pour un départ volontaire selon la présente annexe.***

***Pendant chaque période de six (6) mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur peut accorder à l'avance, une demande d'indemnité s'il prévoit ainsi l'abolition d'un poste pendant la période.***

***Toutefois, un bilan doit être fait à la fin de chaque période et le nombre de demandes de retraites anticipées acceptées ne peut alors dépasser le nombre de poste effectivement abolis.***

## **C.6 Programme de compression de personnel (Assurance-Emploi) 16-07-2010**

*L'Employeur en lien avec le Comité de changement technologique s'engage à mettre en place le régime de compression de personnel prévu à l'assurance-emploi.*

*Les salariés acceptant leur départ volontaire ont droit en plus de leur indemnité, au régime de compression de personnel lorsqu'applicable.*

## **ANNEXE D – PROGRAMME D’INDEMNITÉ DE RETRAITE**

### **D.1 Admissibilité au régime**

Sous réserve du paragraphe 3 ci-après, tout employé âgé de soixante (60) ans et plus et comptant cinq (5) ans et plus d’ancienneté peut se prévaloir du présent programme. Il doit quitter définitivement l’entreprise le 23 décembre de l’année civile ou le dernier jour ouvrable des opérations si celui-ci est avant le 23 décembre.

Un employé intéressé par le présent programme doit manifester son intention par écrit auprès de l’Employeur avant le 1<sup>er</sup> avril pour l’année civile en cours.

### **D.2 Mode de règlement**

Le montant de l’indemnité de cessation d’emploi à verser à une personne admissible est le suivant :

- L’employé comptant cinq (5) années ou plus d’ancienneté auprès de l’Employeur au moment de son départ et soixante (60) ans d’âge, recevra une somme équivalente à \$1,100.00 par année d’ancienneté.
- Dans tous les cas, le montant maximum qu’un employé peut bénéficier en vertu du présent programme sera de \$30,000.00.
- L’indemnité de cessation d’emploi ainsi versée à l’employé le sera en une somme forfaitaire et pourra être utilisée à l’entièvre discréction de l’employé, soit comme revenu ou pour faire l’achat d’une rente, selon les modalités de la loi sur l’impôt en vigueur. Cette indemnité de cessation d’emploi sera versée au plus tard un (1) mois suivant son départ.

L'acceptation par une personne d'une indemnité de cessation d'emploi s'interprète comme un départ définitif prenant effet au moment du départ de l'employé, tel que spécifié au premier paragraphe de l'article 1 de la présente entente. De plus, le Syndicat et l'employé ayant accepté une indemnité de cessation d'emploi en vertu du présent programme s'engagent à donner quittance complète et finale à l'Employeur en regard de toute réclamation ou recours présent ou éventuel contre ce dernier et comprend tout autre avis ou paiement en tenant lieu, le cas échéant.

### **D.3 Nombre d'employés admissibles**

Pour la durée de la convention collective de travail, le nombre d'employés admissibles au présent programme est limité à quarante-six (46) au total pour les trois (3) unités de négociation réunies (Production, Bureau et Laboratoires).

Pour les unités de bureau et des laboratoires six (6) leur sont réservés, dont quatre (4) au laboratoire et deux (2) pour le bureau.

Les employés sont choisis par ancienneté, toutes unités confondues. Afin que l'Employeur puisse planifier ses départs ; le nombre maximal d'employés admissibles par période est prévu ci-après :

- De la signature de la c.c. au 31 mars 2011 7 retraites
- Du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 7 retraites
- Du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 8 retraites
- Du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 10 retraites
- Du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 avril 2015 14 retraites

Si le nombre maximal de retraites allouées par période n'est pas utilisé, la différence est reportée à la période suivante. Il est convenu qu'au terme des conventions collectives de travail, si le nombre de quarante-six (46) retraites n'a pas été atteint, la balance est transférée dans la prochaine convention.

## **ANNEXE E – PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

Les parties conviennent de créer un programme de retraite progressive selon les modalités suivantes :

### **E.1 Nombre de salariés admissibles**

Le nombre de salariés admissibles est limité à l'équivalent de trente-six (36) mois par année de convention en tout temps.

Chaque situation est analysée pour accommoder le salarié tout en prenant en considération les besoins opérationnels de l'Employeur.

### **E.2 Inscription et conditions**

La période d'inscription débute le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et se termine le 20 avril. La décision communiquée par écrit au plus tard le 30 avril. Afin d'être admissible au programme, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Doit être âgé d'au moins 55 ans ;
- Doit être âgé d'au plus 65 ans au 1<sup>er</sup> mai.

Les retraites progressives sont attribuées par ancienneté générale au moment de l'entrée au programme.

L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat, à chaque année, toutes les demandes reçues lors de la période d'inscription au programme.

### **E.3 Retrait du programme**

Le salarié qui sort du programme selon son choix ne pourra y revenir durant la présente convention collective.

Le salarié qui renonce à son choix après avoir signé tous les documents ou après avoir débuté sa retraite progressive doit aviser le service des ressources humaines quatre (4) semaines à l'avance.

#### **E.4 Année du programme**

Le présent programme de retraite progressive couvre les périodes débutant le 1<sup>er</sup> mai et se terminant le 30 avril de chaque année.

#### **E.5 Période de congé**

Dans tous les cas, la période de congé doit être par bloc de quatre (4) semaines minimum (avec présence au travail entre les congés de quatre (4) semaines minimum).

Le salarié peut se prévaloir de la retraite progressive avec des périodes de congé sans solde. Dans ce cas, pour chaque année, la période de travail doit être égale ou supérieure à la période non rémunérée.

#### **E.6 Fractionnement des congés**

Les salariés travaillant à l'extérieur du secteur de production, peuvent se prévaloir, après analyse des besoins du Service, d'une retraite progressive en fractionnant des semaines de congé plutôt que par bloc, tel que prévu en E.5. À ce moment, les salariés autorisés peuvent les consommer par semaine ou par jour.

#### **E.7 Modification de la période d'absence**

Le salarié peut modifier le nombre de semaines travaillées annuellement après en avoir avisé l'Employeur au moins quatre (4) semaines à

l'avance et que le changement soit possible en considérant les besoins opérationnels.

## **E.8 Salaire différé**

Le salarié peut aussi se prévaloir de la retraite progressive avec salaire différé. Dans ce cas, la période de travail (avec rémunération réduite) doit être égale à la période de congé (avec rémunération réduite). Salaire différé à 50 % pour toute la période ou selon entente entre les parties.

## **E.9 Impact sur le temps supplémentaire**

Temps supplémentaire, durant sa période « travaillée », payé à son taux régulier majoré.

## **E.10 Couverture d'assurance et REER**

Le salarié conserve ses avantages sociaux.

La contribution au régime de retraite est calculée selon la même formule avec les revenus réduits. Le salarié peut contribuer selon son salaire avant la retraite progressive et l'Employeur verse sa quote-part.

## **E.11 Impact sur la paie de vacances**

Le salarié visé a droit à ses vacances tel que stipulé dans la convention collective ; les périodes de congé accordées dans le cadre de la retraite progressive (qu'elles soient non rémunérées ou en salaire différé) ne sont pas considérées comme des absences pour les fins du calcul de l'article 8.04 de la présente convention collective.

## **E.12 Congé férié et retraite progressive**

Les congés fériés prévus à l'article 9.02 sont rémunérés à 100 % si ce congé férié survient pendant la période où le salarié est considéré au travail. Si le congé férié survient lors d'une journée durant laquelle le salarié est dans sa période de congé (qu'elle soit non rémunérée ou en salaire différé), le congé férié n'est pas rémunéré.

## **E.13 Mouvement de main-d'œuvre et retraite progressive**

Pendant la durée de sa retraite progressive, le salarié garde son ancien poste sujet aux règles de la convention collective quant aux déplacements.

## **ANNEXE F – DÉTERMINATION DU TEMPS D'ABSENCE (RAFRAÎCHISSEMENT)**

### **F.1 Formation professionnelle**

Dans le but de s'assurer que les employés de production soient qualifiés pour occuper les postes de production au sein de l'organisation, l'Employeur s'engage à donner des rafraîchissements de formation avant de retourner ces employés en poste.

### **F.2 Tableau « Détermination du temps d'absence avant formation »**

Conjointement avec le Syndicat, une mise à jour du tableau « Détermination du temps d'absence avant formation », a été créé afin de faire connaître, à tous, le temps maximal d'absence avant formation qu'un employé bénéficie s'il désire maintenir la ou les qualification(s) d'emplois qu'il détient à son dossier.

Tout changement du temps d'absence avant formation des postes inscrits au tableau « Détermination du temps d'absence avant formation » et tout nouveau poste qui peut s'y rajouter doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

### **F.3    Rapport de classification**

Dans un premier temps, un rapport identifiant l'ensemble des classifications et des qualifications des employés de production est distribué au Syndicat et aux gestionnaires afin d'en valider l'exactitude auprès des employés de production. Une fois cette vérification terminée et approuvée par les deux parties, l'Employeur s'engage à tenir à jour ce rapport et en remettre une copie hebdomadairement au Syndicat.

### **F.4    Maintien des qualifications**

L'employé qui désire maintenir ses qualifications d'emplois comptabilisées à son dossier doit, dans un premier temps, se référer au rapport identifiant l'ensemble de ses qualifications d'emplois et vérifier au tableau de « Détermination du temps d'absence avant formation » qu'il n'a pas dépassé le temps alloué à la période maximale d'absence pour chaque poste dont il est qualifié.

L'employé qui perd sa qualification ne peut occuper le poste de travail en temps régulier ou temps supplémentaire avant d'avoir mis à jour ses connaissances. Le rafraîchissement de formation doit aider l'employé à se remettre à jour sur les mesures de sécurité, les équipements, le procédé de fabrication et les différentes tâches inhérentes au poste.

Dans le cas où il y a eu changement à la tâche (équipements ou procédures), l'Employeur doit s'assurer de donner la formation avant le retour en poste du salarié.

# TABLEAU « DÉTERMINATION DU TEMPS D'ABSENCE AVANT FORMATION »

## **SECTEUR : Granulation**

| Atelier            | Poste de travail                   | Délai de qualification |
|--------------------|------------------------------------|------------------------|
| 140/141/143 (Dehy) | Chef opérateur                     | 12 mois                |
|                    | 2 <sup>e</sup> opérateur           | 24 mois                |
| 900                | 1 <sup>er</sup> opérateur          | 18 mois                |
| 902                | Chef chariot                       | 8 mois                 |
|                    | Chef chargeur                      | 8 mois                 |
|                    | 1 <sup>er</sup> opérateur camion   | 18 mois                |
| 160                | Chef opérateur                     | 12 mois                |
|                    | 1 <sup>er</sup> opérateur          | 12 mois                |
|                    | 2 <sup>e</sup> opérateur           | 24 mois                |
| 161                | Chef opérateur                     | 12 mois                |
|                    | 1 <sup>er</sup> opérateur          | 12 mois                |
|                    | 2 <sup>e</sup> opérateur           | 24 mois                |
| 162                | Chef opérateur                     | 12 mois                |
|                    | 1 <sup>er</sup> opérateur          | 8 mois                 |
|                    | 2 <sup>e</sup> opérateur           | 24 mois                |
| 178                | Chef opérateur                     | 12 mois                |
|                    | 1 <sup>er</sup> opérateur (presse) | 12 mois                |
|                    | 2 <sup>e</sup> opérateur (couteau) | 24 mois                |
|                    | 1 <sup>er</sup> opérateur (camion) | 18 mois                |
| 170                | Chef opérateur                     | 12 mois                |
|                    | 1 <sup>er</sup> opérateur (presse) | 12 mois                |
|                    | 2 <sup>e</sup> opérateur (couteau) | 24 mois                |
|                    | 2 <sup>e</sup> opérateur (chariot) | 36 mois                |
| 174                | Chef opérateur                     | 12 mois                |
|                    | 2 <sup>ième</sup> chargeur         | 12 mois                |
|                    | 1 <sup>er</sup> opérateur          | 12 mois                |
|                    | 2 <sup>e</sup> opérateur (couteau) | 24 mois                |
|                    | 2 <sup>e</sup> opérateur (chariot) | 36 mois                |

# **TABLEAU « DÉTERMINATION DU TEMPS D'ABSENCE AVANT FORMATION »**

## **SECTEUR : Finition**

| Atelier             | Poste de travail              | Délai de qualification |
|---------------------|-------------------------------|------------------------|
| Finition            | Patrouilleur                  | 6 mois                 |
|                     |                               |                        |
| 278/195 (enrobage)  | Chef opérateur                | 12 mois                |
|                     |                               |                        |
| 919 (empaquetage)   | Chef opérateur                | 12 mois                |
|                     |                               |                        |
| Finition générale   | Chef propulsif sec            | 12 mois                |
|                     | Chef propulsif humide         | 12 mois                |
|                     |                               |                        |
| 953-955             | Chef opérateur                | 9 mois                 |
|                     | 1 <sup>er</sup> opérateur     | 9 mois                 |
|                     |                               |                        |
| Transport           | Chef opérateur                | 18 mois                |
|                     |                               |                        |
| Polyvalent finition | Chef polyvalent transport     | 18 mois                |
|                     | Chef polyvalent propulsif sec | 12 mois                |

# TABLEAU « DÉTERMINATION DU TEMPS D'ABSENCE AVANT FORMATION »

## **SECTEUR : Gestion du matériel et matières premières**

| Atelier                    | Poste de travail                            | Délai de qualification |
|----------------------------|---|------------------------|
| 120 (Nitrocellulose)       | Chef opérateur                              | 12 mois                |
|                            | 2 <sup>e</sup> opérateur                    | 24 mois                |
| 116-118                    | 1 <sup>er</sup> opérateur chariot élévateur | 12 mois                |
| 149 (Récupération solvant) | Chef opérateur                              | 12 mois                |
| 150 (Préparation solvant)  | Chef opérateur                              | 6 mois                 |
|                            | 1 <sup>er</sup> opérateur                   | 6 mois                 |
| 164 (Prép. Mat. Premières) | Chef opérateur                              | 12 mois                |
|                            | 1 <sup>er</sup> opérateur                   | 24 mois                |
| 176 (Décontamination)      | 1 <sup>er</sup> opérateur                   | 12 mois                |
| 433 (Buanderie)            | Chef opérateur                              | 12 mois                |
| 934 (Atelier Benite)       | Chef opérateur                              | 12 mois                |
|                            | 2 <sup>e</sup> opérateur                    | 36 mois                |
| 708                        | Chef opérateur                              | 9 mois                 |
| 712-713                    | Chef opérateur                              | 12 mois                |
|                            | 1 <sup>er</sup> opérateur                   | 12 mois                |
|                            | 2 <sup>e</sup> opérateur                    | 36 mois                |
|                            | 1 <sup>er</sup> opérateur camion            | 18 mois                |
| 770                        | Chef opérateur                              | 3 mois                 |
|                            | 1 <sup>er</sup> opérateur                   | 3 mois                 |
| Terrain d'incinération     | Classe 1                                    | 12 mois                |
|                            | Classe 2                                    | 24 mois                |
|                            | Chef opérateur polyvalent                   | 12 mois                |
| Manutention                | Chef Manutentionnaire                       | 12 mois                |
|                            | Manutentionnaire                            | 36 mois                |

## **ANNEXE G – SALARIÉ AVEC LIMITATIONS FONCTIONNELLES (PASSÉ) 16-07-2010**

L'Employeur reconnaît l'importance de réintégrer un salarié accidenté au sein de son Entreprise et ce dans le respect de ses limitations fonctionnelles.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne pourrait réintégrer un salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail à cause de ses limitations fonctionnelles, et en accord avec la partie syndicale, l'Employeur s'engage à respecter dans son intégralité les obligations suivantes à savoir :

***Tous les salariés inscrits sur la liste G1 et atteints de limitations permanentes passées sans possibilité de réinsertion au travail, qui reçoivent des Indemnités de Remplacement de Revenu Réduites (IRRR) de la Commission de la Santé/Sécurité au Travail voient l'Employeur combler la différence salariale entre la somme du salaire de l'emploi convenable identifié par la CSST, plus l'IRRR, et le salaire que le salarié recevrait s'il occupait son poste pré-lésionnel.***

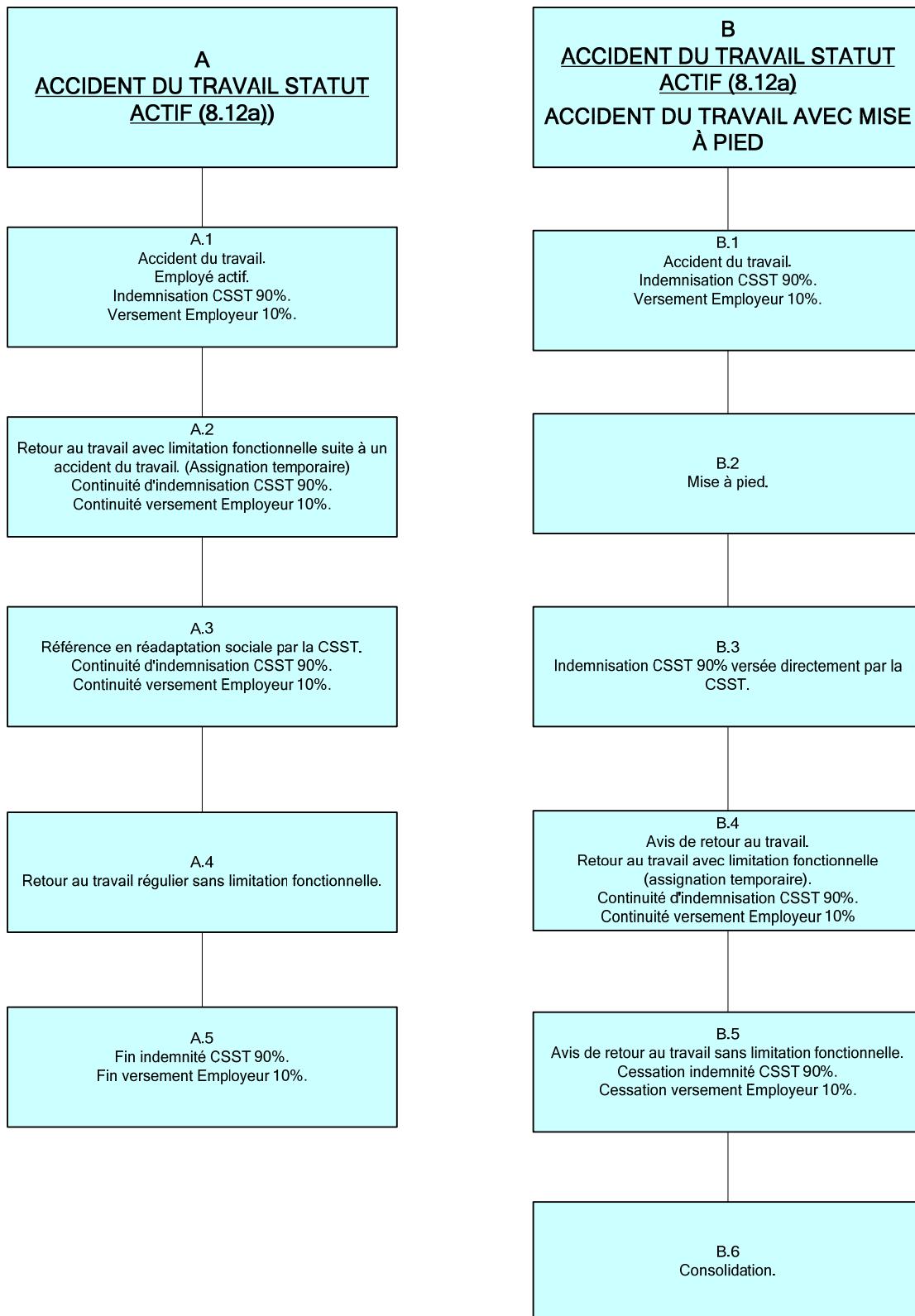
Les parties s'entendent sur le fait que les obligations de l'Employeur se limitent à la liste de salariés énumérés en G1, ainsi que tout dossier d'un salarié enregistré à la CSST avant le 6 décembre 2001 présentant un diagnostic de choc post-traumatique avec atteinte permanente. Les droits des salariés, énumérés à la liste en G1, se terminent soit à leur départ à la retraite, soit à la fin de leur emploi ou au plus tard le jour de leur 65<sup>ième</sup> anniversaire de naissance.

**G1. *Liste des salariés atteints de limitations permanentes sans possibilité de réinsertion au travail***

| # | <i>Numéro d'employé</i> | <i>NOM</i>         |
|---|-------------------------|--------------------|
| 1 | 002499                  | Jean-Yves Thibault |
| 2 | 002403                  | Daniel Moreau      |
| 3 | 30301                   | Jacques Lafleur    |

# LOGIGRAMME

## « CHEMINEMENT D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL »



## C

### Pour les Travailleurs couverts par les Annexes G & H, dans les cas où ils ne pourraient retrouver un emploi convenable chez l'Employeur

#### C.1

Accident du travail avec limitation fonctionnelle et référence en réadaptation sociale.  
Indemnisation CSST 90%.  
Versement Employeur 10% (annexes G & H).

#### C.2

Statut emploi convenable dans le processus de réadaptation sociale.  
Indemnisation CSST 90%.  
Versement Employeur 10% (annexes G & H).

#### C.3

Fin du programme de réadaptation sociale, début année en recherche d'emploi.  
Indemnisation CSST 90%.  
Versement Employeur 10% (annexes G & H).  
L'employé doit démontrer qu'il recherche activement un emploi pour conserver ses droits.

#### C.4

Le travailleur termine son année en recherche d'emploi.  
Fin de l'indemnisation de la CSST (90%).  
Fin de l'obligation de l'employeur 10%.

#### C.5

Indemnisation de "L'indemnité de remplacement de revenu réduite" (IRR).  
Indemnité de remplacement de revenu réduite (IRR) versée par la CSST. Compensation salariale par l'Employeur en tenant compte du revenu du Travailleur soit l'indemnité de remplacement de revenu réduite et de tout autre somme que le travailleur reçoit en salaire.

#### C.6

##### Obligations du Travailleur :

En respect avec ses limitations fonctionnelles permanentes, le Travailleur doit démontrer qu'il recherche régulièrement et activement un emploi pour conserver ses droits. Les obligations de l'Employeur sont suspendues si l'Employé démissionne de son poste ou est congédié pour cause, alors qu'il occupe un emploi convenable chez un autre Employeur.

#### C.7

Période de mise à pied ou de mise en disponibilité :  
Si en période de mise à pied ou de mise en disponibilité, l'ancienneté du Travailleur ne lui permettrait de demeurer en poste les obligations de l'Employeur sont suspendues pour toute la durée de la mise à pied ou de la mise en disponibilité.

# **DÉFINITION DES ÉTAPES DU LOGIGRAMME**

## **« CHEMINEMENT D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL »**

### **SECTION « A » :**

#### **ACCIDENT DU TRAVAIL STATUT ACTIF (8.12a)**

##### **A.1 Accident du travail.**

Employé actif.

Indemnisation CSST 90%.

Versement Employeur 10%.

##### **A.2 Retour au travail avec limitation fonctionnelle suite à un accident du travail (assignation temporaire).**

Continuité d'indemnisation CSST 90%.

Continuité versement Employeur 10%.

##### **A.3 Référence en réadaptation sociale par la CSST.**

Continuité d'indemnisation CSST 90%.

Continuité versement Employeur 10%.

##### **A.4 Retour au travail régulier sans limitation fonctionnelle.**

##### **A.5 Fin indemnité CSST 90%.**

Fin versement Employeur 10%.

**SECTION « B » :**  
**ACCIDENT DU TRAVAIL STATUT ACTIF (8.12a)**

**ACCIDENT DU TRAVAIL AVEC MISE À PIED**

**B.1** Accident du travail.

Indemnisation CSST 90%.

Versement Employeur 10%.

**B.2** Mise à pied.

**B.3** Indemnisation CSST 90% versée directement par la CSST.

**B.4** Avis de retour au travail.

Retour au travail avec limitation fonctionnelle  
(Assignation temporaire)

Continuité d'indemnisation CSST 90%.

Continuité versement Employeur 10%.

**B.5** Avis de retour au travail sans limitation fonctionnelle.

Cessation indemnité CSST 90%.

Cessation versement Employeur 10%.

**B.6** Consolidation

**SECTION « C »:**  
**TRAVAILLEURS COUVERTS PAR LES ANNEXES G**  
**& H**

**SANS EMPLOI CONVENABLE DISPONIBLE CHEZ**  
**L'EMPLOYEUR**

- C.1** Accident du travail avec limitation fonctionnelle et référence en réadaptation sociale.

Indemnisation CSST 90%.

Versement Employeur 10% (annexe G & H).

- C.2** Statut emploi convenable dans le processus de réadaptation sociale.

Indemnisation CSST 90%.

Versement Employeur 10% (annexe G & H).

- C.3** Fin du programme de réadaptation sociale, début année en recherche d'emploi.

Indemnisation CSST 90%.

Versement Employeur 10% (annexe G & H).

L'employé doit démontrer qu'il recherche activement un emploi pour conserver ses droits.

- C.4** Le travailleur termine son année en recherche d'emploi.

Fin de l'indemnisation de la CSST (90%).

Fin de l'obligation de l'Employeur 10%.

### **C.5 Indemnisation de « L'indemnité de remplacement de revenu réduite » (IRR).**

Indemnité de remplacement de revenu réduite (IRR) versée par la CSST. Compensation salariale par l'Employeur en tenant compte du revenu du travailleur soit l'indemnité de remplacement de revenu réduite et de tout autre somme que le travailleur reçoit en salaire.

### **C.6 Obligations du Travailleur**

En respect avec ses limitations fonctionnelles permanentes, le Travailleur doit démontrer qu'il recherche régulièrement et activement un emploi pour conserver ses droits. Les obligations de l'Employeur sont suspendues si l'employé démissionne de son poste ou est congédié pour cause, alors qu'il occupe un emploi convenable chez un autre Employeur.

### **C.7 Période de mise à pied ou de mise en disponibilité**

Si en période de mise à pied ou de mise en disponibilité, l'ancienneté du travailleur ne lui permettrait de demeurer en poste les obligations de l'Employeur sont suspendues pour toute la durée de la mise à pied ou de la mise en disponibilité.

## **ANNEXE H – SALARIÉ AVEC LIMITATIONS FONCTIONNELLES (FUTUR)**

L'Employeur reconnaît l'importance de réinsérer un salarié accidenté, au sein de son Entreprise et ce dans le respect de ses limitations fonctionnelles.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne pourrait réintégrer un salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail, à cause de ses limitations fonctionnelles et en accord avec la partie syndicale, l'Employeur s'engage à respecter dans son intégralité les obligations suivantes, à savoir :

Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail, et qui doit s'absenter à cause de son état de santé, ne peut subir aucune perte de salaire, de bénéfices présents ou futurs du seul fait d'un accident du travail ou d'une maladie du travail.

Cependant, pour qu'un salarié y soit admissible, les limitations devront être la résultante directe d'une explosion, d'une déflagration, d'une détonation ou d'un incendie relié directement à la particularité des produits fabriqués par l'Employeur.

De plus, chaque salarié de cette liste se doit de rencontrer les critères décrits dans le logigramme retrouvé en ANNEXE G.

## **ANNEXE I – POSTES D’ACCOMMODEMENT**

### **I-1      Détenteurs de postes d’accommodement**

Les parties reconnaissent que les salariés, inscrits sur la liste, ci-après, et présentant des limitations fonctionnelles permanentes, sont détenteurs de postes d’accommodements. Ils sont assujettis à toutes les clauses édictées dans la présente convention collective. Tout transfert ou déplacement de ces titulaires doit tenir compte de leurs limitations fonctionnelles.

| Noms              | Statut | Poste occupé              |
|-------------------|--------|---------------------------|
| Nolin Jocelyn     | Actif  | Commis production         |
| Bélanger Claude * | Actif  | À être rappelé            |
| Savard Alain      | Actif  | Commis au courrier        |
| Éthier Denis      | Actif  | Préposé transport interne |
| Leroux Richard    | Actif  | Préposé transport interne |
| Charbonneau Paul  | Actif  | Aide magasinier 102       |
| Michel Thérêt *   | Actif  | À être rappelé            |

Les règles usuelles d'affichage de la convention collective ne s'appliquent pas à ces postes, les parties conviennent plutôt des règles suivantes :

- Ces postes sont comblés en priorité par les détenteurs de postes ci-haut mentionnés ;
- À défaut, ces postes sont comblés par ancienneté en tenant compte des limitations fonctionnelles des salariés, souffrant d'une lésion professionnelle occasionnant une perte de temps et/ou une assignation temporaire.
- L'Employeur s'engage à maintenir et respecter l'I.R.R.R. (indemnité de remplacement du revenu réduite) des salariés rappelés au travail dans un poste d'accommodements, selon la convention collective.

## **I.2 Nouveaux postes d'accommodelement**

Afin de permettre la réintégration d'autres salariés avec des limitations fonctionnelles, les parties conviennent de créer d'autres postes d'accommodelements :

- Un (1) ou deux (2) assistant(s) à la buanderie – horaire de jour et/ou de soir ;
- Un (1) à trois (3) préposé(s) de transport interne – horaire de jour et/ou soir et/ou nuit ;
- Un (1) ou deux (2) aide magasinier au 440 – horaire de jour et/ou de soir

## **I.3 Entente générale**

Tout déplacement ou transfert entre les titulaires des postes d'accommodelement parmi ces postes se fera selon les limitations fonctionnelles des salariés concernés et sera sujet à l'accord des parties.

Dans les cas de mise à pied affectant les titulaires des postes d'accommodelement, ceux-ci seront assujettis à l'ancienneté générale, sous réserve de leurs limitations fonctionnelles permanentes.

Les parties s'entendent que tous ces postes devront être valorisants et devront couvrir un quart normal de travail dans la mesure où les heures à couvrir soient égales à un quart normal. Avant d'ouvrir des postes pour les quarts de soir et/ou de nuit, les parties devront s'entendre.

Les parties conviennent qu'il sera possible de temps à autre de créer de nouveaux postes d'accommodelement ou de modifier ou annuler ceux existants, sujet à l'entente entre les parties.

Toute assignation à un poste d'accommodement doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

#### **I.4 Rappel au travail**

Les modalités pour le rappel des salariés Claude Bélanger et Michel Théorêt devront être discutées entre les deux (2) parties.

## **ANNEXE J – ASSIGNATION TEMPORAIRE DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL**

### **J.1 Engagements de l'Employeur**

- 1.** Déclarer à la CSST, tous les cas d'accidents et blessures survenus sur les lieux du travail et nécessitant une assignation temporaire ;
- 2.** Informer et avoir l'accord du représentant syndical en santé/sécurité (ou son remplaçant) avant d'assigner temporairement un accidenté du travail ;
- 3.** Maintenir le programme de santé/sécurité et ergonomie dans le but d'éliminer les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 4.** Respecter les articles 179 et 180 de la Loi sur les Accidents du Travail et les maladies professionnelles ;
- 5.** Toute exception doit faire l'objet d'une entente entre les parties ;
- 6.** À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2003 l'Employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement une rémunération selon le calcul des 52 dernières semaines travaillées tel que lors de blessures avec perte de temps sans assignation temporaire à partir de la onzième journée après l'accident. Les dix premiers jours sont rémunérés au taux horaire pré-lésionnel ;
- 7.** L'Employeur s'engage à permettre à une salariée en retrait préventif de la femme enceinte d'effectuer des travaux en assignation temporaire.

## **J.2 Engagements du Salarié**

- 1.** Respecter le processus de réinsertion au travail des assignations temporaires ;
- 2.** Remettre à son médecin traitant les formulaires d'assignation temporaire et à les rapporter à l'infirmière du centre de santé, immédiatement après sa visite chez son médecin (si sa condition le lui permet).

## **J.3 Engagements du Syndicat**

- 1.** Participer activement à la bonne marche du programme d'assignation temporaire ;
- 2.** Participer activement au programme paritaire de santé/sécurité et ergonomie dans le but d'éliminer les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 3.** Travailleur avec l'Employeur à l'identification de tâches adaptées en fonction des limitations de travail des travailleurs accidentés incluant les travailleurs avec limitations fonctionnelles passées.

## **LETTRE D'ENTENTE #1 – FORMATEURS EN ATELIER**

**Attendu** que le but des parties est de s'assurer d'un traitement équitable entre les formateurs en atelier et les opérateurs de production, et ce, selon les règles établies de la convention collective.

**Attendu** que le but des parties est de favoriser l'implication des formateurs en place afin d'en maintenir un nombre suffisant, et ce, selon les besoins.

### **L.1 Formateur pratique et mouvement de main-d'œuvre**

Les parties conviennent que :

- Un remplacement temporaire, occasionné par une activité de formation, peut excéder la période de quinze (15) jours définie par l'article 19.06.
- Aucun affichage n'est effectué afin de remplacer un formateur en atelier qui s'absente de son poste pour des fins de formation, contrairement à l'application prévue de l'article 19.07.
- Un remplacement temporaire, tel que défini par l'article 19.08, pourra aussi s'appliquer lors d'absence occasionnée par une activité de formation.
- En vertu de l'article 19.08.5, toute activité de formation sera considérée comme un remplacement temporaire volontaire et ne sera crédité dans les quinze (15) jours d'assignation.

## **L.2 Affichage des besoins et sélection**

Les besoins pour des formateurs sont affichés en atelier et indiquent à la fois les qualifications requises ainsi que les postes de formateur à combler. L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste des volontaires qui ce sont inscrits et à discuter de la sélection des candidats.

## **L.3 Rémunération des formateurs**

Les formateurs auront une prime de 1,00\$ pour chacune des heures travaillées dans le cadre de leurs activités de formation.

## **LETTRE D'ENTENTE #2 – TRANSPORT DES EMPLOYÉS**

**Attendu** que la demande du Syndicat en vertu de l'article 1.04 de la convention collective dans le cadre de la négociation soit disposée.

**Attendu** que le but des parties est de s'assurer que le transport entre les bâtiments d'opération ainsi que l'aire de repos (440) soit effectué par les salariés de l'unité de négociation.

**Attendu** que le but des parties est de rendre efficace le travail des salariés affectés à cette tâche.

En conséquence de ce qui précède, les parties conviennent qu'un plan de transport des employés sera présenté à la partie syndicale au plus tard en début juillet et que la mise en application de ce plan s'effectuera au retour de l'arrêt estival. Ce plan devra être entériné par les deux (2) parties avant sa mise en service.

Il est entendu que l'Employeur, avec ce plan, continuera d'utiliser les ressources suivantes afin de fournir un service de transport répondant aux besoins de l'entreprise soit : l'autobus conduit par des détenteurs d'un permis Cl.1, le véhicule 10 passagers (Éconoline) ainsi que des automobiles. La fréquence d'utilisation de chacune des ressources sera définie par le plan.

Les parties conviennent que cette entente prendra fin suite à l'intégration du plan de transport lors des opérations courantes.

## **LETTRE D'ENTENTE #3 – OPÉRATION AU 708**

**Attendu** que le but des parties est de s'assurer du démarrage efficace et efficient du bâtiment 708, soit le séchoir du nitroguanadine.

**Attendu** que le but des parties est de former le personnel adéquatement afin d'obtenir un produit de qualité pour sécuriser la production suite à l'introduction du nouveau procédé de séchage de NQ.

En conséquence de ce qui précède, les parties conviennent que, l'occupation de chef 708 est considérée comme étant préférentielle et est administrée selon les modalités de l'article 19.14, pour une période de douze (12) mois suivant le démarrage officiel du bâtiment qui ne pourra excéder le 1<sup>er</sup> juillet 2010. L'Employeur s'engage à afficher au moins deux (2) postes de pré-entraînement pendant la durée de cette entente afin d'obtenir un bassin de main-d'œuvre qualifié au bon fonctionnement de la production.

Les parties conviennent que cette entente prendra fin suite à la période de douze (12) mois précédemment décrite et pourra être reconduite s'il y a entente entre les parties.

## **LETTRE D'ENTENTE #4 – MÉTIERS**

**Attendu** que le but des parties est de s'assurer que tous les employés de la section des métiers puissent œuvrer dans un climat de travail agréable et motivant.

**Attendu** que le but des parties est d'améliorer les relations entre les différents corps de métiers et de créer un meilleur esprit de collaboration propice à l'intégration d'un programme d'amélioration continu.

**Attendu** que le but des parties est d'améliorer l'efficacité globale du secteur de l'entretien ainsi que le service à offrir à la production.

En conséquence de ce qui précède, les parties conviennent que, la mise en place de rencontres mensuelles est nécessaire et débutera au plus tard un (1) mois suivant la signature de la convention collective afin de prendre conscience et de régler les irritants et les problématiques vécus dans ce secteur.

L'Employeur entend entreprendre toutes les démarches nécessaires à l'exécution d'une analyse du service de l'entretien qui repose sur plusieurs améliorations faites au quotidien et incite chacun des travailleurs à transmettre leur expertise sur leur lieu de travail et à en proposer les améliorations nécessaires. Ce processus permettra d'ici la fin de l'année 2010, d'améliorer de façon globale le service de l'entretien dans la mise en place d'outils et de nouveaux concepts, le tout en axant sur le travail d'équipe.

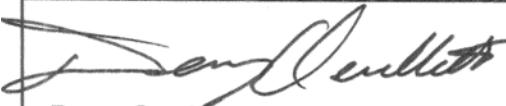
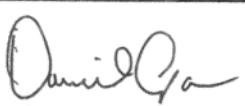
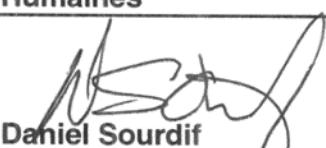
L'Employeur s'engage à améliorer la communication à l'intérieur de la section des métiers, c'est-à-dire, mieux divulguer ses attentes et écouter les irritants. La recherche de solutions devra être commune et sans inhibitions. Pour ce

faire, l'intégration d'un programme GPE (Gestion de la Performance par Équipe) avec la participation et l'appui de la partie syndicale est requise. Le moment de l'intégration sera défini entre les parties.

Les parties conviennent d'entamer les discussions, concernant un projet tel Multi-tâches/Multi-Métiers, l'introduction des chefs d'équipe ou tout autre projet pertinent identifié par les deux (2) parties, au moment opportun qui fera l'objet d'une entente entre la partie patronale et syndicale.

Cette entente de principe pourra être reconduite par les parties après douze (12) mois afin de poursuivre la collaboration pour l'accomplissement de ces projets.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Salaberry-de-  
Valleyfield ce 16<sup>e</sup> jour du mois de juillet  
2010.

|   |   |
|---|---|
| General Dynamics, Produits de défense et Systèmes tactiques Canada – Valleyfield Inc.   | LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD (C.S.N.)   |
| <br>Deny Ouellette<br>VP Ressources Humaines               | <br>Marc Laviollette<br>Président du Syndicat     |
| <br>Daniel Lepage<br>VP Usine Valleyfield                  | <br>Serge Leduc<br>1 er VP du Syndicat            |
| <br>Marc Thériault<br>Directeur des Ressources Humaines    | <br>Michel Béland<br>2 ème VP du Syndicat         |
| <br>Daniel Sourdif<br>Directeur corporatif Santé/Sécurité | <br>Pierre Leduc<br>Directeur Information        |
| <br>Geneviève Cadieux<br>Conseillère Ressources Humaines | <br>Richard Beaulieu<br>Trésorier               |
| <br>Ian Thibault<br>Directeur des Opérations             | <br>Benoit Vallière<br>Directeur Santé sécurité |
| <br>José Carmichael<br>Directeur des Finances            | <br>René Poissant<br>Directeur Santé sécurité   |

2

0

1

2

2

0

1

3

| janvier '12 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
| 1           | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 8           | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15          | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22          | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29          | 30 | 31 |    |    |    |    |

| février '12 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    |    | 1  | 2  | 3  |
| 5           | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12          | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19          | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26          | 27 | 28 | 29 | 30 |    |    |

| mars '12 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    |    | 1  | 2  | 3  |
| 4        | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11       | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18       | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25       | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

| avril '12 |    |    |    |    |    |    |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| Di        | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
| 1         | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 8         | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15        | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22        | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29        | 30 | 31 |    |    |    |    |

| mai '12 |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| Di      | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|         |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 6       | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
| 13      | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20      | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27      | 28 | 29 | 30 | 31 |    |    |

| juillet '12 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
| 1           | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 8           | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15          | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22          | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29          | 30 | 31 |    |    |    |    |

| août '12 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5        | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12       | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19       | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26       | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |

| septembre '12 |    |    |    |    |    |    |
|---------------|----|----|----|----|----|----|
| Di            | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|               |    |    |    |    |    | 1  |
| 2             | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9             | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16            | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23            | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30            |    |    |    |    |    |    |

| octobre '12 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 7           | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14          | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21          | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28          | 29 | 30 | 31 |    |    |    |

| novembre '12 |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
| Di           | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|              |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 4            | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11           | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18           | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25           | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

| décembre '12 |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
| Di           | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|              |    |    |    |    |    | 1  |
| 2            | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9            | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16           | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23           | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30           |    |    |    |    |    |    |

| janvier '13 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 6           | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
| 13          | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20          | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27          | 28 | 29 | 30 | 31 |    |    |

| février '13 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  |    |    |
| 3           | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10          | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17          | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24          | 25 | 26 | 27 | 28 |    |    |

| mars '13 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    |    |    |    | 1  |
| 3        | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10       | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17       | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24       | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

| avril '13 |    |    |    |    |    |    |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| Di        | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|           | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
| 7         | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14        | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21        | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28        | 29 | 30 | 31 |    |    |    |

| mai '13 |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| Di      | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|         |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5       | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12      | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19      | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26      | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |

| juillet '13 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
| 7           | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14          | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21          | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28          | 29 | 30 | 31 |    |    |    |

| août '13 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 4        | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11       | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18       | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25       |    |    |    |    |    |    |

2

0

1

4

2

0

1

5

| janvier '14 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    |    | 1  | 2  | 3  |
| 5           | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12          | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19          | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26          | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |

| février '14 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    |    |    |    | 1  |
| 2           | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9           | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16          | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23          | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |    |

| mars '14 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    |    |    |    | 1  |
| 2        | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9        | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16       | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23       | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30       | 31 |    |    |    |    |    |

| avril '14 |    |    |    |    |    |    |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| Di        | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|           |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 6         | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
| 13        | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20        | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27        | 28 | 29 | 30 |    |    |    |

| mai '14 |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| Di      | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|         |    |    | 1  | 2  | 3  |    |
| 4       | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11      | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18      | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25      | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

| juin '14 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5        | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 13       | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20       | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27       | 28 | 29 | 30 |    |    |    |

| août '14 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    | 1  | 2  |    |    |
| 3        | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10       | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17       | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24       | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31       |    |    |    |    |    |    |

| septembre '14 |    |    |    |    |    |    |
|---------------|----|----|----|----|----|----|
| Di            | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|               |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5             | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 14            | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21            | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28            | 29 | 30 |    |    |    |    |

| octobre '14 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5           | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12          | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19          | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26          | 27 | 28 | 29 | 30 |    |    |

| novembre '14 |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
| Di           | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|              |    |    | 1  | 2  |    |    |
| 3            | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10           | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17           | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24           | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31           |    |    |    |    |    |    |

| décembre '14 |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
| Di           | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|              |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5            | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 14           | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21           | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28           | 29 | 30 |    |    |    |    |

| janvier '15 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 4           | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11          | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18          | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25          | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

| février '15 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 8           | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15          | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22          | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |

| mars '15 |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Di       | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|          |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 8        | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15       | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22       | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29       | 30 |    |    |    |    |    |

| avril '15 |    |    |    |    |    |    |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| Di        | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|           |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5         | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12        | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19        | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26        | 27 | 28 | 29 | 30 |    |    |

| mai '15 |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| Di      | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|         |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 3       | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10      | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17      | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24      | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31      |    |    |    |    |    |    |

| juillet '15 |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Di          | L  | Ma | M  | J  | V  | Sa |
|             |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 5           | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |
| 12          | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19          | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26          | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    |

| août '15 | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Di | L | Ma | M | J | V | Sa |


<tbl\_r cells="7" ix="2" maxcspan="1" maxrspan="1" used