

*RÉUSSIR...  
dans un monde en changement*



## **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 2018**

**GENERAL DYNAMICS**

Produits de défense et Systèmes tactiques–Canada Valleyfield

# 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 d'accréditation .....	1
1.05 Définitions .....	2
1.06 Désignation du superviseur .....	6
1.07 Autonomie et responsabilisation .....	7
1.08 Intégration des annexes et lettres d'entente .....	8
1.09 Règles d'interprétation .....	8
ARTICLE 2 – CONTRAT À FORFAIT .....	9
2.01 Limitation à la sous-traitance (générale) .....	9
2.02 Limitation à la sous-traitance (entretien) .....	9
2.03 Comité de sous-traitance .....	9
2.04 Retraite anticipée .....	10
ARTICLE 3 – COMITÉ PERMANENT DE CONSULTATIONS PATRONAL-SYNDICAL .....	11
3.01 Fonctionnement du Comité .....	11
3.02 Représentation des parties .....	11
3.03 Transmission des informations .....	11
ARTICLE 4 – COOPÉRATION .....	12
4.01 Engagement syndical (Paix industrielle) .....	12
4.02 Engagement patronal (Paix industrielle) .....	12
4.03 Droits fondamentaux .....	12
4.04 Cotisation syndicale .....	13
4.05 Formulaires d'impôt .....	13
4.06 Impression et distribution de la convention .....	14
4.07 Nouveaux salariés .....	14
4.08 Changement d'adresse du salarié .....	14
4.09 Renseignements supplémentaires .....	15
4.10 Protection des renseignements personnels .....	15
4.11 Respect de la vie privée des salariés (Filature vidéo) .....	15
ARTICLE 5 – ASSURANCES COLLECTIVES .....	16
5.01 Qualification au régime d'assurances collectives .....	16
5.02 Plan d'assurances collectives .....	16
5.03 Assurance vie .....	16
5.04 Assurance salaire (court et long terme) .....	16
5.05 Assurance pour soins médicaux .....	17
5.06 Soins dentaires .....	18
5.07 Lunettes et lentilles de prescription .....	19
5.08 Retrait de l'assurance retraité .....	19
5.09 Paiement des primes d'assurances .....	19
5.10 Maintien de la couverture d'assurance .....	19
5.11 Prédominance de la police d'assurance .....	19
ARTICLE 6 – RÉGIME DE RETRAITE .....	20
6.01 Régime de retraite .....	20
6.02 Critères d'admissibilité .....	20
6.03 Contributions employeur/salarié .....	20
6.04 Cotisation au régime de retraite pendant un arrêt de travail .....	21
6.05 Effet de la grève ou du lock-out .....	21
ARTICLE 7 – CONGÉS D'ABSENCES MALADIE .....	22
7.01 Crédits d'absences maladie .....	22
7.02 Jours de carence .....	22
7.03 Absences maladie et probation .....	22
7.04 Paiement des crédits .....	23

7.05	Certificat médical .....	23
7.06	Modalités d'application des absences maladie .....	24
7.07	Congés d'absences maladie et CSST .....	24
7.08	Absences maladies et assurance salaire .....	24
ARTICLE 8 – VACANCES ANNUELLES .....		25
8.01	Obligation de l'employeur .....	25
8.02	Semaine de vacances .....	25
8.03	Tableau des vacances annuelles .....	25
8.04	Vacances additionnelles .....	26
8.05	Calcul de la paie de vacances .....	26
8.06	Journée de vacances additionnelle .....	27
8.07	Paie de vacances .....	27
8.08	Insaisissabilité des vacances annuelles .....	27
8.09	Planification des vacances annuelles .....	27
8.10	Vacances annuelles supplémentaires .....	28
8.11	Fermeture annuelle .....	28
8.12	Païement lors d'une fin d'emploi .....	29
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 .....	32
9.06	Loi sur la fête nationale .....	32
9.07	Jour férié légal .....	32
9.08	Jour chômé lors de fermeture .....	32
9.09	Congé férié lors de vacances annuelles .....	33
ARTICLE 10 – CONGÉS SOCIAUX .....		34
10.01	La proche famille .....	34
10.02	Congé pour deuil .....	34
10.03	Report de journée .....	34
10.04	Congé non rémunéré pour deuil .....	34
10.05	Famille élargie .....	35
10.06	Certificat de décès .....	35
10.07	Funérailles extérieures .....	35
10.08	Congé pour naissance .....	36
10.09	Congé pour mariage .....	36
10.10	Congé pour juré, témoin .....	36
ARTICLE 11 – CONGÉ SANS SOLDE .....		37
11.01	Congé sans solde pour études .....	37
11.02	Congé sans solde lors d'un rappel au travail .....	37
11.03	Congé sans solde .....	38
11.04	Congé sans solde des postes préférentiels .....	39
11.05	Retour à son poste .....	39
11.06	Avantages sociaux .....	39
11.07	Maintien des assurances collectives .....	39
11.08	Effet du congé sans solde .....	40
ARTICLE 12 – CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTALE .....		41
12.01	Congé maternité .....	41
12.02	Attestation de grossesse .....	41
12.03	Retour progressif d'un congé parental .....	41
12.04	Retour au poste .....	42
12.05	Avis de retour au travail .....	42
12.06	Régime d'assurances collectives .....	42
12.07	Congé d'adoption .....	42
12.08	Congé pour obligation familiale .....	43
ARTICLE 13 – DROITS DIVERS .....		44

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

16.03	Banque de libération syndicale.....	63
16.04	Libération syndicale permanente.....	64
16.05	Rémunération des représentants syndicaux (permanent) .....	64
16.06	Fin de mandat.....	64
16.07	Bureaux syndicaux et accès .....	65
16.08	Transport syndical .....	65
16.09	Activité syndicale (SST) .....	65
16.10	Activité syndicale (Enquête).....	66
16.11	Refus de libération syndicale.....	66
16.12	Comité de négociation syndical.....	66
16.13	Rencontre du Comité exécutif .....	66
16.14	Comité de griefs .....	67
16.15	Quart de travail et rémunération des libérations.....	67
16.16	Activité syndicale (extérieure).....	67
16.17	Fonction syndicale élective.....	67
16.18	Maintien de la rémunération et facturation.....	68
16.19	Fonction syndicale technique .....	68
16.20	Intégration des nouveaux.....	69
16.21	Affiche et distribution de documents syndicaux.....	69
16.22	Réunion convoquée par l'Employeur .....	69
ARTICLE 17	– HEURES DE TRAVAIL .....	70
17.01	Horaire de main-d'œuvre .....	70
17.02	Horaire de huit (8) heures .....	70
17.03	Changement de quart .....	70
17.04	Nouvel horaire de travail .....	71
17.05	Heures normales de travail .....	71
17.06	Début du travail .....	72
17.07	Relève .....	72
17.08	Effet du remplacement sur le temps supplémentaire .....	72
17.09	Droit de retrait.....	73
17.10	Temps de lavage.....	73
17.11	Temps de lavage supplémentaire .....	73
17.12	Paiement du temps de douche .....	73
17.13	Continuité des tours d'équipe .....	73
17.14	Période de repas allongé.....	74
17.15	Période de repas et distances .....	74
17.16	Congés statutaires .....	74
17.17	Changement d'horaire.....	75
17.18	Particularités horaire douze (12) heures .....	75
ARTICLE 18	– TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	77
18.01	Temps et demi .....	77
18.02	Temps double.....	77
18.03	Travail pendant un jour de congé ou de repos .....	77
18.04	Repas compensatoire .....	78
18.05	Heures de transport.....	78
18.06	Temps de battement .....	78
18.07	Travail jour férié.....	79
18.08	Quatre (4) heures minimum payées.....	79
18.09	Rappel au travail d'urgence .....	80
18.10	Cumul de droits .....	81
18.11	Changement d'horaire et temps supplémentaire.....	81
18.12	Attribution du temps supplémentaire .....	82
18.13	Regroupement.....	82
18.14	Temps supplémentaire avant ou après le quart .....	82
18.15	Temps supplémentaire pour préparation .....	83
18.16	Liste de temps supplémentaire.....	84
18.17	Remise à zéro (0).....	84

18.18	Temps supplémentaire planifié.....	84
18.19	Débit des heures lors d'un férié.....	86
18.20	Heures refusées.....	87
18.21	Non-disponibilité lors d'absence.....	87
18.22	Débit d'heures lors d'absence.....	87
18.23	Affectation et temps supplémentaire.....	88
18.24	Moyenne de temps supplémentaire du représentant syndical.....	88
18.25	Temps supplémentaire dans une autre classification.....	88
18.26	Temps supplémentaire lors de formation.....	89
18.27	Temps converti.....	89
18.28	Règles de cumul et de consommation.....	89
18.29	Préavis.....	90
ARTICLE 19	– MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	91
19.01	Taux de salaire.....	91
19.02	Création ou modification d'occupation.....	91
19.03	Contestation de l'occupation.....	91
19.04	Poste accessible à tous.....	92
19.05	Période limite pour un remplacement temporaire.....	92
19.06	Fin de remplacement temporaire.....	92
19.07	Liste des remplacements temporaires.....	93
19.08	Assignment temporaire.....	93
19.09	Rémunération déplacement involontaire.....	95
19.10	Rémunération déplacement volontaire.....	95
19.11	Période de formation.....	95
19.12	Délai d'affichage.....	95
19.13	Élément constitutif du poste.....	96
19.14	Postes préférentiels.....	96
19.15	Droit aux postes (retour au travail).....	96
19.16	Critères d'octroi de poste et Avis de nomination.....	97
19.17	Affichage de poste de relève.....	98
19.18	Affichage temporaire.....	99
19.19	Délai d'entrée en fonction (Nouveau Poste).....	99
19.20	Choix de l'horaire de travail.....	100
19.21	Gel temporaire.....	100
19.22	Démission de poste.....	101
19.23	Accessibilité des postes.....	101
19.24	Affichage et critères d'octroi de poste.....	102
19.25	Certificat d'apprenti.....	102
19.26	Définition de salarié qualifié.....	102
19.27	Expérience de travail et salaire.....	103
19.28	Examen.....	104
19.29	Remboursement des coûts de formation.....	104
19.30	Encadrement des classes.....	104
19.31	Distribution des tâches.....	105
19.32	Poste vacant de mécaniciens de machines fixes (MMF).....	105
ARTICLE 20	– ENTRAÎNEMENT.....	106
20.01	Poste d'entraînement.....	106
20.02	Période d'affichages.....	106
20.03	Critères d'octroi de poste.....	106
20.04	Début de l'entraînement.....	106
20.05	Attribution du temps supplémentaire lors d'entraînement.....	106
20.06	Fin de la période d'entraînement.....	107
20.07	Candidat pour affichage.....	107
20.08	Remplacement obligatoire.....	107
20.09	Rémunération pendant entraînement.....	107
ARTICLE 21	– MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET DROIT DE SUPPLANTATION.....	108
21.01	Déplacement général.....	108

21.02	Déplacement département entretien, laboratoires et bureaux.....	108
21.03	Affichage avant mise à pied.....	109
21.04	Avis de mise à pied.....	109
21.05	Rappel au travail.....	109
21.06	Renonciation au droit de rappel.....	110
21.07	Assignment en cas de surplus.....	110
21.08	Droit de supplantation.....	110
21.09	Changement de poste.....	111
ARTICLE 22	– ANCIENNETÉ.....	112
22.01	Ancienneté.....	112
22.02	Période de probation.....	112
22.03	Accumulation d'ancienneté.....	112
22.04	Perte d'ancienneté.....	113
22.05	Promotion hors de l'unité d'accréditation.....	113
22.06	Non disponibilité.....	114
22.07	La liste d'ancienneté.....	114
22.08	Postes vacants et mise à pied.....	114
22.09	Réintégration d'un salarié en mise à pied par erreur.....	115
ARTICLE 23	– PROCÉDURES APPLICABLES AU RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	116
23.01	Dépôt d'un grief.....	116
23.02	Entente écrite.....	116
23.03	Droit de grief.....	117
23.04	Computation des délais.....	117
23.05	Rétroactivité.....	117
23.06	Prescription.....	117
23.07	Non discrimination.....	117
23.08	Grief syndical.....	118
23.09	Nom des plaignants.....	118
23.10	Cas spécifique.....	118
23.11	Accès aux documents.....	118
23.12	Enquête de grief.....	118
ARTICLE 24	– ARBITRAGE.....	119
24.01	Délai pour soumettre le grief à l'arbitrage.....	119
24.02	Arbitrage accéléré.....	119
24.03	Nomination de l'arbitre.....	119
24.04	Juridiction de l'arbitre.....	119
24.05	Frais et honoraire de l'arbitrage.....	120
24.06	Avis d'arbitrage.....	120
24.07	Computation des délais.....	120
ARTICLE 25	– FERMETURE TOTALE.....	121
25.01	Avis de fermeture.....	121
25.02	Accommodement pour recherche d'emploi.....	121
ARTICLE 26	– CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	122
26.01	Changement technologique.....	122
26.02	Préavis de changement technologique.....	122
26.03	Rencontre obligatoire.....	122
26.04	Comité changement technologique.....	123
26.05	Rémunération pour le Comité.....	123
26.06	Recyclage.....	123
26.07	Salaire après relocalisation.....	123
26.08	Retraite anticipée ou attrition.....	124
ARTICLE 27	– DURÉE DE LA CONVENTION.....	125
27.01	Durée de la convention.....	125
27.02	Avis de négociation.....	125
27.03	Délai pour le dépôt des demandes.....	125
27.04	Maintien des conditions de travail.....	126
ANNEXE A	– HORAIRES DE TRAVAIL.....	128

ANNEXE B – RÉMUNÉRATION DES OCCUPATIONS ET PRIMES .....	134
ANNEXE C – RÉGIME D'ADMISSIBILITÉ À LA RETRAITE ANTICIPÉE SUITE À DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	138
ANNEXE D – PROGRAMME D'INDEMNITÉ DE RETRAITE .....	141
ANNEXE E – PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE .....	143
ANNEXE F – DÉTERMINATION DU TEMPS D'ABSENCE (RAFRAÎCHISSEMENT) .....	147
ANNEXE G – SALARIÉ AVEC LIMITATIONS FONCTIONNELLES (PASSÉ) .....	151
ANNEXE H – SALARIÉ AVEC LIMITATIONS FONCTIONNELLES (FUTUR) .....	159
ANNEXE I – POSTES D'ACCOMMODEMENT ET PLAN DE TRANSPORT INTERNE .....	160
ANNEXE J – RÉMUNÉRATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE .....	163
ANNEXE K – PROCÉDURE DE GESTION DES PLAINTES D'HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE	167
ANNEXE L – FORMATEUR EN ATELIER ET TRANSFERT DE CONNAISSANCE .....	174



## **ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

### **1.01 Portée de la convention**

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

### **1.02 Juridiction de la convention (21-07-2015)**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 15 octobre 2014 par le Ministère du travail :

***« Tous les salarié-es au sens du Code du travail, à l'exclusion des gardiens de sécurité, des pompiers, des adjointes administratives, des techniciens en relations industrielles, des professionnel-les et des superviseurs. »***

### **1.03 Droit de gérance**

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer ladite usine et de diriger les salariés, y compris le droit d'embaucher, de promouvoir, de permutationner 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 d'accréditation (21-07-2015)**

Les **personnes** exclus de l'unité d'accréditation 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 de formation ;
- dans le cas d'expérimentation.

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

Les gestes répétitifs engendrés lors de la recherche et du développement aux fins de la certification d'une méthode, seront effectués par les techniciens de Laboratoire.

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

## **1.05 Définitions (21-07-2015)**

### **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.

### **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 de formation nécessaire pour obtenir la classification.

La 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**

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.

## **Crédit**

Désigne un retrait des heures de temps supplémentaire à la liste de temps supplémentaire.

## **Débit**

Désigne un ajout des heures de temps supplémentaire à la liste de temps supplémentaire.

## **Département (21-07-2015)**

***Désigne la production, l'entretien, les laboratoires et les bureaux.***

## **Employeur**

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 discuter et régler avec l'Employeur.

## **Journée**

Désigne une période de vingt-quatre (24) heures 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>** (21-07-2015)

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.

***Pour le département des bureaux, il est entendu que les salariés des secteurs présents dans l'unité d'accréditation, à la signature de la convention collective, sont reconnus comme ayant les qualifications pour accomplir tous les postes de leur secteur respectif.***

***Toutefois, il est entendu que les salariés des Laboratoires présents dans l'unité d'accréditation au 31 mars 2006, sont reconnus comme ayant les qualifications pour accomplir les tâches du département de Laboratoires.***

## **Remplacement temporaire**

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

---

<sup>1</sup> Pour ***les postes d'entretien, de laboratoires et de bureaux*** se référer à la définition de qualification prévue à l'article 19.26 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 (21-07-2015)**

***Bureaux : désigne le technique et l'administration. Le secteur technique comprend les postes de contrôle qualité, de technique et d'assurance qualité. Le secteur administration comprend les postes de finances, d'achats, de planification et d'aide administrative.***

Entretien

Laboratoires : désigne le laboratoire de chimie analytique et le laboratoire balistique.

Production : désigne la granulation, la finition, les matières premières 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.

### **1.06 Désignation du superviseur**

Un salarié relève d'un (1) superviseur 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 Autonomie et responsabilisation (21-07-2015)**

***Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la pérennité et la croissance de l'entreprise ce qui permet de favoriser l'emploi. Les parties s'engagent à favoriser un changement de culture menant à la prise en charge et à l'autonomie ce qui aura un impact positif tant au niveau des salariés que de la gestion.***

***Les salariés et les équipes de travail sont en mesure de prendre des décisions en ce qui a trait à leur poste de travail et l'Employeur s'engage à fournir l'information, la formation et les outils nécessaires à cet effet. De plus, une ambiance propice doit être véhiculée par la supervision ainsi que par les salariés.***

***Les parties s'entendent que des changements doivent être apportés et de nouvelles formes d'organisation du travail doivent être mises en place afin de promouvoir la résolution de problèmes et par conséquent atteindre nos cibles soit; fournir des produits de grande qualité à coûts moins élevés et livrés selon les échéanciers.***

***Le but des équipes responsables est de faciliter la communication entre tous les intervenants de l'équipe et avoir une meilleure vision d'ensemble concernant les objectifs et défis de l'entreprise.***

***Pour atteindre ce but, les parties reconnaissent que l'entreprise doit permettre aux salariés concernés, de tous les niveaux de l'organisation, de participer de façon significative à la planification et à l'organisation du travail.***

#### **1.07.1 Comité responsabilisation**

***Ce comité paritaire est formé de 6 représentants (3 syndicaux et 3 patronaux) et il tient des réunions au besoin. Ces réunions ont pour mandat l'implantation et le suivi des équipes responsables, de voir à l'utilisation optimum de la main-d'œuvre ainsi que de discuter de tout sujet d'intérêt commun.***

***Le comité s'engage à prendre le leadership et fournir le support afin de guider les équipes responsables concernant la résolution de problème.***

***D'autre part, le comité de responsabilisation peut, au cours de son mandat, nommer des sous-comités, selon les besoins, afin de valider l'amélioration du climat de travail, l'efficacité de l'entreprise et ce, en vertu d'une approche gagnant/gagnant.***

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

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

#### **1.09 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)

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 d'accréditation ou d'empêcher le transfert d'un salarié qualifié 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) (21-07-2015)

L'Employeur s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait qui a pour effet de remplacer ***ou d'empêcher le rappel des salariés de l'entretien***. De plus, les salariés de l'entretien qui quittent l'entreprise sont remplacés lorsque les besoins d'embauche le justifient.

### 2.03 Comité de sous-traitance (21-07-2015)

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-traitance par écrit en donnant les détails relatifs audit 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 (21-07-2015)**

La représentation syndicale est formée **de sept (7) membres** tous issus du comité exécutif.

### **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 (21-07-2015)**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de n'exercer directement ou indirectement aucune contrainte, menace, discrimination, ***harcèlement psychologique*** envers toute personne à cause de sa race, ***son âge***, sa religion, ses convictions politiques, son sexe, son orientation sexuelle, ses handicaps physiques, ***sa condition sociale, son état civil, sa grossesse, sa langue ou son origine ethnique*** 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 du Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (CSN).

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

## **4.07 Nouveaux salariés (21-07-2015)**

Pour tout salarié embauché **et/ou** rappelé au cours du mois, 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.

---

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

#### **4.09 Renseignements supplémentaires**

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

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

#### **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 salariés (Filature vidéo)**

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

## **ARTICLE 5 – ASSURANCES COLLECTIVES**

### **5.01 Qualification au régime d'assurances collectives**

À moins des dispositions contraires à la convention ou au régime 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 au régime d'assurances collectives.

### **5.02 Plan d'assurances collectives**

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 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 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 (21-07-2015):*

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 prestation équivalente à 70 %** 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 prestation 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 (21-07-2015)**

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 médicaments admissibles au contrat d'assurances collectives seront remboursés jusqu'à concurrence du coût des médicaments génériques, s'il y a lieu.***

***Le remboursement des médicaments innovateurs (médicaments pour lesquels il existe un générique) pourra être maintenu selon les termes du contrat d'assurance sur justification médicale et après approbation de l'assureur.***

***Si le salarié ne veut pas de générique (sans justification médicale), il devra déboursier la différence entre le coût du générique et celui de l'innovateur selon les modalités du Régime général d'assurance médicaments (RGAM) administré par la RAMQ.***

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 :

<b>Bénéfices</b>	<b>Description</b>
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 (salariés non éligibles)

## **5.07 Lunettes et lentilles de prescription (21-07-2015)**

Les lunettes et lentilles de prescription sont remboursées à raison de 200 \$ par personne assurée par période de **vingt-quatre (24) mois**.

## **5.08 Retrait de l'assurance retraité (21-07-2015)**

***Les salariés dont le départ à la retraite est effectif après la signature de la convention collective ne bénéficieront pas de la couverture d'assurances pour retraités.***

## **5.09 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.

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

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

## **5.11 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**

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/salarié**

La contribution du salarié 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 du salarié dans un Régime de Participation Différée aux Bénéfices (RPDB) au nom du salarié. Les contributions employeur/salarié s'effectueront simultanément et de façon hebdomadaire.

La quote-part de l'Employeur sera acquise au salarié après deux (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**

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 verse sa quote-part.

Pour toutes absences temporaires autorisées de cinq (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**

Les avantages sociaux (incluant les assurances collectives 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**

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, 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 :

<b>Nombre de mois à couvrir</b>	<b>Crédits en jours</b>
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**

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 superviseur 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 Obligation de l'employeur**

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

### **8.02 Semaine 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.

### **8.03 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 8.02 et 8.03.

#### **8.04 Vacances additionnelles**

Nonobstant l' article 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 8.03, 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.

#### **8.05 Calcul de la paie de vacances (21-07-2015)**

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.

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.

## 8.06 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.

## 8.07 Paie de vacances (21-07-2015)

Le salarié reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit au moment de la distribution de la paie régulière. Cependant, **le salarié qui en fait la demande**, 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. ***Pour le salarié qui fait une telle demande, toutes autres sommes dues seront versées sur la paie suivant son retour.***

## 8.08 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.

## 8.09 Planification des vacances annuelles

L'Employeur dresse et affiche les vacances des salariés 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 l'Employeur accorde 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 18.27 à 18.29. La prise des vacances a priorité sur la prise de temps compensatoire.

#### **8.10 Vacances annuelles supplémentaires (21-07-2015)**

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 **consécutives** durant la période comprise entre la Fête nationale des Québécois et la Fête du Travail.

À cet effet, les semaines de vacances choisies par le salarié sont publiées le 30 avril de chaque année.

#### **8.11 Fermeture annuelle (21-07-2015)**

L'usine ferme ses portes pour une période de trois (3) semaines dite de « fermeture annuelle » sauf pour l'exécution de 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. ***Advenant le cas où les besoins n'aient pas été comblés, l'Employeur assigne le salarié qualifié le moins ancien.***

La rémunération d'un salarié, lors de la fermeture annuelle, correspond aux crédits de congés annuels accumulés en vertu des articles 8.02 à 8.04, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines.

**Tableau des périodes de fermeture annuelle :**

<b>ANNÉE</b>	<b>DÉBUT</b>	<b>FIN</b>
<b>2015</b>	<b>2 AOÛT</b>	<b>22 AOÛT</b>
<b>2016</b>	<b>7 AOÛT</b>	<b>27 AOÛT</b>
<b>2017</b>	<b>6 AOÛT</b>	<b>26 AOÛT</b>

**8.12 Paiement lors d'une fin d'emploi**

Au départ du salarié, la paie de vacances annuelles est calculée en fonction des gains accumulés entre le 1er avril précédant 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.

## **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 :

	2015	2016	2017	2018
Jour de l'An	--	1 <sup>er</sup> janv.	--	1 <sup>er</sup> janv.
Additionnel	--	--	2 janv.	2 janv.
Additionnel	--	--	3 janv.	--
Additionnel	--	--	--	--
Lundi de Pâques	6 avril	28 mars	17 avril	--
Fête des Patriotes*	18 mai	23 mai	22 mai	--
St-Jean -Baptiste	24 juin	24 juin	23 juin	--
Fête Canada	3 juillet	1er juillet	30 juin	--
Fête travail	7 sept.	5 sept.	4 sept.	--
Action de Grâces	12 oct.	10 oct.	9 oct.	--
Additionnel	24 déc.	--	--	--
Noël	25 déc.	26 déc.	25 déc.	--
Additionnel	28 déc.	27 déc.	26 déc.	--
Additionnel	29 déc.	28 déc.	27 déc.	--
Additionnel	30 déc.	29 déc.	28 déc.	--
Additionnel	31 déc.	30 déc.	29 déc.	--

### 9.03 Congés fériés (Horaire 12 heures)

Les congés fériés, pour les salariés sur l'horaire de 12 heures, sont chômés et payés pour la période des fêtes selon le tableau ci-dessous. Tous les autres congés sont pris aux dates indiquées à l'article 9.02.

	2015	2016	2017	2018
Jour de l'An	--	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier
Lendemain	--	2 janvier	2 janvier	2 janvier
Additionnel	--	--	3 janvier	--
St-Jean - Baptiste	24 juin	24 juin	24 juin	--
Fête du Canada	1 <sup>er</sup> juillet	1 <sup>er</sup> juillet	1 <sup>er</sup> juillet	--
Additionnel	24 déc.	24 déc.	24 déc.	--
Noël	25 déc.	25 déc.	25 déc.	--
Additionnel	26 déc.	26 déc.	26 déc.	--
Additionnel	--	--	--	--
Additionnel	30 déc.	--	30 déc.	--
Additionnel	31 déc.	31 déc.	31 déc.	--

### 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**

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 non rémunéré 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 Jour chômé lors de fermeture (21-07-2015)**

***S'il y a fermeture durant la période des fêtes et qu'une journée chômée n'est pas payée en vertu des articles 9.02 ou 9.03, le salarié peut combler cette journée selon la banque de son choix ou en sans solde.***



## 9.09 Congé férié lors de vacances annuelles (21-07-2015)

Lorsqu'un salarié prend des vacances annuelles pendant un congé férié, l'Employeur paie la journée fériée **à taux régulier** et porte à la banque du salarié la journée de vacances annuelles. ***La journée ainsi reportée peut être reprise par le salarié, en autant que celle-ci n'a pas pour effet d'entraîner du temps supplémentaire.***

## **ARTICLE 10 – CONGÉS SOCIAUX**

### **10.01 La proche famille**

Se définit comme:

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

### **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 du salarié, 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 du salarié ;
- 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

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 (21-07-2015)

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 ou ***s'il ne peut lui garantir une période d'emploi d'au moins deux (2) mois consécutifs***. La date de fin du congé sans solde ***ne doit pas excéder*** 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 à l'article 22.03 demeure la date de la mise à pied ayant précédé la demande de congé sans solde.

### **11.03 Congé sans solde (21-07-2015)**

L'Employeur accorde un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande écrite, 30 jours ouvrables avant le début dudit congé. Ce congé est d'une durée minimale **de deux (2) mois** et d'une durée maximale **de douze (12) mois**. Le salarié peut revenir au travail sur préavis de trente (30) jours **si la condition minimale de deux (2) mois est respectée**.

Le congé sans solde est accordé par ancienneté générale et peut être accordé s'il y a un salarié 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 Congé sans solde des postes préférentiels

Dans le cas où le salarié est détenteur d'un poste préférentiel, il doit y avoir un salarié 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 d'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 du salarié concerné sont suspendus.

## 11.07 Maintien des assurances collectives (21-07-2015)

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 **et son assurance soins dentaires** (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 doit 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 paie 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 de 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/paternité, le salarié 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**

Tout salarié peut, à la fin de son congé parental (d'une durée minimale de huit (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 soixante-dix (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 superviseur.

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

À son retour au travail, le salarié réintègre le poste qu'il occupait avant le début de son congé de maternité/paternité.

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

Le salarié 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'assurances collectives**

Durant le congé, le salarié a droit au régime d'assurances prévu à la convention collective, moyennant qu'il en avise l'Employeur et qu'il verse les contributions requises comme s'il était au travail pour l'assurance dentaire et le régime de retraite.

#### **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**

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 (21-07-2015)**

L'Employeur fournit un transport interne au salarié pour qui la distance le requiert, ***par le biais des ressources suivantes : les autobus ainsi que les véhicules. La fréquence d'utilisation de ces ressources est définie à l'intérieur de l'Annexe I.***

### **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 démarrages d'hiver par la fourniture de câbles ou d'un accumulateur auxiliaire aux salariés dont la voiture est en panne.

### **13.03 Frais remboursables (21-07-2015)**

L'Employeur rembourse les frais de renouvellement des cartes de compétences requises par la loi pour les opérations courantes de l'usine.

***Toute modification législative qui a pour effet de modifier les exigences d'un poste est automatiquement incluse dans les exigences du poste et les frais sont remboursés par l'Employeur. L'Employeur informe le salarié, ainsi que le Syndicat, de ces modifications législatives. Le salarié doit se conformer à cette nouvelle législation.***

### 13.04 Certificat de secourisme

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

### 13.05 Fumoir

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) (21-07-2015)

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 dix-sept heures (17h00) un montant approximatif du montant dû, pourvu que l'Employeur en ait été avisé le jeudi avant midi (12h00). L'ajustement final, compte tenu des déductions d'impôt et des autres déductions sera effectué sur la paie de la semaine suivante.

***Toutefois, l'Employeur effectue un versement seulement si le salarié reçoit une paie en deçà du nombre d'heures travaillées à taux régulier en excluant les rappels au travail d'urgence, prévu à l'article 18.09. Dans le cas d'une erreur au niveau des heures supplémentaires, le montant dû sera versé, au plus tard, 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 soixante-quinze 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 Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) confirmant le paiement prochain des indemnités.

Ces avances cessent au moment où le salarié reçoit les prestations de la SAAQ. De plus, le salarié s'engage à rembourser à l'Employeur les avances reçues dès le moment où il reçoit les prestations de la SAAQ.

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

Pour l'assurance invalidité court terme, si le salarié 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 (21-07-2015)**

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 la source, le tout conformément aux dispositions des diverses législations applicables.

***De plus, l'Employeur s'engage à rencontrer les salariés afin de discuter de tout sujet en lien avec la santé et la sécurité pour l'équivalent de six (6) périodes d'une (1) heure par année.***

### **14.02 Engagement des salariés**

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**

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/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.

## 14.06 Chaussures de sécurité (21-07-2015)

Il a été convenu de la part de l'Employeur et du Syndicat que le port de chaussures de sécurité est obligatoire, ***dans les aires de production***, dans le but de prévenir les accidents possibles. L'Employeur convient donc de fournir gratuitement à tous les salariés ***requis de travailler dans les aires de production***, 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

Un salarié ou groupe de salariés 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 ou le représentant syndical en santé/sécurité 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 représentant syndical en santé/sécurité 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 santé/sécurité.

#### **14.09 Comité paritaire**

Le Comité paritaire 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 CSST ;
- de recevoir toutes les suggestions et les plaintes, relatives à la santé/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 secteur ;
- 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 l'horaire des sessions de formation. Le représentant syndical en santé/sécurité ou un délégué du Comité paritaire peut assister à ces périodes de formation.

## **14.10 Pouvoir du Comité paritaire**

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

## **14.11 Composition du Comité paritaire** (21-07-2015)

Le Comité paritaire est composé de **sept (7)** représentants choisis par le Syndicat et **sept (7)** 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**

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

## **14.13 Rencontre du Comité paritaire**

Les membres du Comité paritaire se rencontrent dix (10) journées par année pour la tenue de la réunion planifiée du Comité. Pour les suivis, les membres du Comité syndical 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**

L'Employeur s'engage à libérer avec solde les membres syndicaux du Comité paritaire pour une période de quinze (15) jours ouvrables chacun 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.

#### **14.15 Alternance de la présidence**

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

#### **14.16 Compte-rendu des réunions**

Le compte-rendu des réunions est tenu par l'Employeur et une copie de ce compte-rendu est remise au Syndicat au plus tard dix (10) jours suivant une réunion.

Le compte-rendu des réunions est affiché dans les départements au plus tard dans les dix (10) jours suivant les réunions.

#### **14.17 Prélèvements**

À la demande d'un représentant du Comité paritaire, 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/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 comptes-rendus 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**

Un (1) membre de la partie syndicale du Comité de santé/sécurité représentant le secteur concerné ou le représentant syndical en santé/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 pour étude.

#### **14.20 Nouvelle machinerie**

Au préalable, l'Employeur doit informer par écrit le représentant syndical en santé/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/sécurité des salariés.

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

Le représentant syndical en santé/sécurité ou tout autre membre syndical du Comité paritaire peut enquêter après en avoir avisé la direction sur tout incident relatif à la santé et à la sécurité 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 en santé/sécurité lors des enquêtes ou interventions concernant la santé/sécurité.

## 14.22 Inspection de sécurité

Le représentant syndical en santé/sécurité ou un représentant syndical du Comité paritaire 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/sécurité des salariés est effectuée en présence du représentant syndical en santé/sécurité.

L'Employeur s'assure, qu'une copie du rapport qu'elle reçoit de telles inspections ou enquêtes soit remise 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 (21-07-2015)

***Tout salarié formé à cet effet ou le cas échéant, un membre de la supervision identifié par 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 Maintien des droits**

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 CSST 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**

L'Employeur s'engage à transmettre à la CSST, dans les délais prescrits, par la Loi sur les Accidents et les Maladies Professionnelles (LATMP), tous les documents relatifs à l'ouverture d'un dossier suite à un accident ou une maladie du travail.

Le salarié autorise la CSST à remettre à l'Employeur l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) à laquelle il a droit.

#### **14.28 Transport à l'hôpital**

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**

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 Bureau d'Évaluation Médical (BEM).

#### **14.30 Accommodement raisonnable**

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**

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**

Le maximum d'heures successivement travaillées par un salarié affecté à un horaire de huit (8) heures est de seize (16) heures excluant le temps de préparation.

Le maximum d'heures successivement travaillées par un salarié affecté à un horaire de douze (12) heures, est de dix-huit (18) heures par jour.

Dans tous les cas, le salarié 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 LATMP, 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 Suspension et ancienneté**

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 (21-07-2015)**

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.

#### **15.04.1 Générale**

***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.***

#### 15.04.2 Loi des explosifs

***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 ladite période de seize (16) mois.***

#### 15.05 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.

#### 15.06 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.

#### 15.07 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 (1) avertissement verbal, au moins un (1) avertissement écrit et au moins une (1) suspension d'une (1) journée pour une infraction similaire.

## **15.08 Suspension de l'arbitrage**

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.

## **15.09 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 (21-07-2015)**

L'Employeur accorde au Syndicat pour ses délégués ou représentants officiels, sans perte de rémunération, une banque de **deux milles deux cents (2200) heures** de libération syndicale par année de référence.

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

- Activités du représentant en santé/sécurité ;
- 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/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 d'heures de libération syndicale prévue à l'article 16.03.

#### **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 Bureaux syndicaux et accès (21-07-2015)**

L'Employeur fournit au Syndicat, un bureau adéquat avec service téléphonique, **un équipement informatique** (voir inventaire) et l'accès au réseau informatique. ***L'Employeur s'engage à remplacer les équipements compris dans l'inventaire lorsque requis.***

L'Employeur ne peut sans l'accord du Syndicat ***changer la localisation des bureaux syndicaux préétablis du 415 et du 423.***

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 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 superviseur 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 superviseur, 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 superviseur, 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 du secteur, le superviseur 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 (21-07-2015)

L'Employeur convient de reconnaître un Comité de négociation syndical de **sept (7) salariés** composés de membres de l'exécutif du Syndicat et ce, 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 griefs (21-07-2015)**

L'Employeur convient de reconnaître un Comité de griefs **de trois (3) représentants syndicaux**.

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 du secteur 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 (21-07-2015)**

L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à **quatre (4) salariés** 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 main-d'œuvre (21-07-2015)**

***L'horaire de main-d'œuvre doit être affiché au plus tard le mercredi à seize (16) heures. Suite à cet affichage, si l'Employeur effectue un changement à l'horaire, tout salarié affecté par un changement de quart est assigné ou peut être volontaire en vertu de l'article 19.08.***

***Toutefois, le salarié qui est déplacé en vertu d'un retour au travail de façon imprévue ainsi que les salariés déclaré surplus en vertu de l'article 21.07 ne sont pas assujettis à cet article.***

### **17.02 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.

### **17.03 Changement de quart (21-07-2015)**

Tout salarié 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 superviseur, 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 **jeudi midi**.

Les salariés effectuant un changement de quart pour moins de cinq (5) jours consécutifs doivent soumettre leur formulaire complété et signé à leur superviseur vingt-quatre (24) heures avant ledit 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.

#### **17.04 Nouvel horaire de travail**

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

#### **17.05 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.

## **17.06 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.

## **17.07 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 superviseur.

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 superviseur), 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.

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.

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

Un salarié qui, après entente mutuelle autorisée par le superviseur, en remplace un autre avant ou après la fin de son horaire régulier, ne peut réclamer de temps supplémentaire.



## **17.09 Droit de retrait**

L'Employeur se réserve le droit de retirer les privilèges concernant les remplacements prévus à l'article 17.07, s'il s'avère que le contrôle est impossible ou qu'il y a abus.

### *Hygiène*

## **17.10 Temps de lavage**

Lorsque requis, les salariés ont 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.

## **17.11 Temps de lavage supplémentaire**

Avec la permission du superviseur, 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.

## **17.12 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.

## **17.13 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 17.10 et 17.11 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*

#### **17.14 Période de repas allongé (21-07-2015)**

Lorsque le secteur 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 une cadence constante de production, la période de repas telle qu'indiquée à l'article 17.02 est allongée pour une durée équivalente aux périodes de repos.

#### **17.15 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.

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

#### **17.16 Congés statutaires**

Les congés fériés, les congés sociaux, les vacances payées et les bénéfiques 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 fériés 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.

### **17.17 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.

### **17.18 Particularités horaire douze (12) heures** (21-07-2015)

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 ou bien de huit (8) heures à vingt (20) heures et vingt (20) heures à huit (8) heures ;
2. 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 ;

3. 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

***Dans le cas où deux (2) horaires de travail différents existent dans la même classification et ce, en incluant un horaire de douze (12) heures, alors les heures payées au taux majoré sont compilées à chaque lundi, à la liste prévue à l'article 18.16 ;***

4. Les primes applicables aux heures travaillées durant la semaine sont ajoutées à la paie normale de même que le temps supplémentaire travaillé durant la semaine ;
5. 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.

## **ARTICLE 18– TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **18.01 Temps et demi**

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.

Deux (2) fois le taux horaire régulier est payé pour toutes les heures en sus de douze (12) heures consécutives par jour.

### **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 son 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 les horaires établis 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 précédant 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 temps supplémentaire 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 temps supplémentaire, il y a seize (16) heures, le temps supplémentaire est considéré comme prévu et dans ce cas, le paiement de l'heure de transport n'est pas applicable.

## **18.06 Temps de battement (21-07-2015)**

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 17.14 de la

présente convention collective.

***Pour le salarié qui travaille dans le département des laboratoires, des bureaux et de l'entretien, à qui l'on demande de travailler après ou avant ses heures régulières a droit à une période de repos de dix (10) minutes après chaque période de deux (2) heures de temps supplémentaire. Ces pauses doivent être harmonisées, lorsque possible, avec le quart régulier (équipe).***

#### **18.07 Travail jour férié**

Un salarié qui travaille les jours de fête mentionnés à l'article 9, 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.

## **18.09 Rappel au travail d'urgence**

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***

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 l'horaire officiel a été affiché, est appelé. À défaut le salarié est rémunéré tel que décrit ci-dessus.

## **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** (21-07-2015)

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, ***de poursuivre une analyse aux laboratoires lorsqu'aucun salarié n'est formé ou disponible pour accomplir la tâche, de***

***compléter une fin de mois dans les bureaux,*** 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 pour préparation** (21-07-2015)

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.

***Les heures de temps supplémentaire travaillées et/ou refusées sont inscrites à la liste de temps supplémentaire au moment où le salarié fait part de sa décision.***

## **18.16 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.

## **18.17 Remise à zéro (0) (21-07-2015)**

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

***Lors d'égalité dans la liste de temps supplémentaire, celui-ci est offert par ancienneté.***

## **18.18 Temps supplémentaire planifié (21-07-2015)**

### **18.18.1 *Entretien, laboratoires, bureaux***

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 planifié. C'est à ce moment que le salarié est débité ou crédité du nombre d'heure demandé aux fins de la liste de temps supplémentaire. Par contre, le temps supplémentaire prévu à être effectué le dimanche est attribué le vendredi.

## 18.18.2 Production

***L'Employeur affiche sur un babillard accessible à tous, à l'intérieur du bâtiment 440, des feuilles permettant aux salariés d'inscrire leurs disponibilités sur chacun des postes de travail à combler. Les feuilles d'inscription doivent être disponibles au moins quarante-huit (48) heures à l'avance afin que les salariés sur chaque quart de travail puissent s'inscrire.***

***Les informations suivantes sont inscrites sur chaque feuille :***

- ***Poste à combler;***
- ***Date;***
- ***Quart de travail;***
- ***Date et heure de tombée pour l'inscription de la disponibilité.***

***Entre seize (16) heures, mais pas plus de vingt-quatre (24) heures à l'avance, le gestionnaire responsable retire la feuille d'inscription, confirme au salarié sélectionné selon l'ordre établi par le système d'attribution de temps supplémentaire et débite à la liste les heures de temps supplémentaire attribuées. Les salariés n'ayant pas signés les feuilles d'inscription, sont considérés comme non-disponibles pour effectuer le temps supplémentaire planifié et, sont crédités, s'il y a lieu, des heures de temps supplémentaire.***

Dans le cas où le temps supplémentaire prévu à **18.18.1 et 18.18.2** 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.

## 18.19 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 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 temps supplémentaire.

### 18.19.1 *Tableau des débits (horaire 12 heures) lors de férié*

Quart de travail	Nombre d'heures débitées					
<b>JOUR</b> Lundi de 7h00 à 19h00 8h00 à 20h00	(8h X 1.5)	+	(4h X 2)	+	8h férié	
	12	+	8	+	8	
	28h	-	12h régulier	-	8h férié	= Débit 8hres
<b>NUIT</b> Lundi de 19h00 à 7h00 20h00 à 8h00	(4h ou 5h X 1.5)	+	(7h ou 8h) X 1)	+	8h férié	
	6 ou 7.5	+	7 ou 8	+	8	
	22 ou 22.5h	-	12h régulier	-	8h férié	= Débit 2hres (20-8) ou 2.5hres (19-7)
<b>NUIT</b> Dimanche 19h00 ou 20h00 à Lundi 7h00 ou 8h00	(4h ou 5h X 1)	+	(7h ou 8h X 1.5)	+	8h férié	
	4 ou 5	+	10.5 ou 12	+	8	
	23.5h ou 24h	-	12h régulier	-	8h férié	= Débit 3.5hres (19-7) ou 4hres (20-8)

## **18.20 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 18.16 du nombre d'heures de temps supplémentaire qu'il aurait travaillé.

## **18.21 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 huit (8) heures et le dimanche sept (7) ou huit (8) heures pour celui affecté à un horaire de douze (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 (7) ou huit (8) heures pour celui affecté à un horaire de douze (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.

## **18.22 Débit d'heures lors d'absence**

Lorsqu'un salarié est absent pour n'importe quelle raison, il est considéré non disponible pour fin de

temps supplémentaire et est débité du nombre d'heures effectuées comme s'il était présent à son poste.

### **18.23 Affectation et temps supplémentaire**

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

### **18.24 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.

### **18.25 Temps supplémentaire dans une 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 (HC) se voit comptabilisé sous la colonne HC de la liste de temps supplémentaire et ajouté au total de temps supplémentaire dudit salarié.



## **18.26 Temps supplémentaire lors de formation**

Un salarié, qui débute sa formation, sauf dans les cas d'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 superviseur 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*

## **18.27 Temps converti**

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

## **18.28 Règles de cumul et de consommation (21-07-2015)**

***La banque de temps compensatoire est créée pour permettre aux salariés d'accumuler des heures supplémentaires afin de les chômer à un moment convenu entre les parties.***

***La banque de temps compensatoire n'a pas de maximum défini pour ce qui a trait au***

***cumul des heures. Chaque salarié peut s'absenter du travail pour un maximum de 160 heures par année de références et elle peut être utilisé que par bloc de quarante (40) heures sauf pour les secteurs de l'entretien, de laboratoires et de bureaux, qui peuvent consommés par période de huit (8) heures ou plus.***

***Le salarié peut, en tout temps, demander le paiement en argent d'une partie ou de la totalité de sa banque.***

## **18.29 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 l'horaire 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 Création ou modification d'occupation**

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 mécontentement 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 (21-07-2015)**

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

- Entretien (tous les postes) ;
- **Bureaux (excluant Agent au contrôle qualité, de Technicien technique et de Technicien planification)**
- Mécanicien machines fixes ;
- Opérateur de machinerie lourde ;
- Manœuvre spécialisée ;
- Buanderie ;
- Magasinier ;
- Annexe I (Postes d'accommodement) ;
- 116, 118, 120, 150, 164 ,176;
- 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, 19.17 et 19.18.

## **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 de formation 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 Assignment temporaire (21-07-2015)**

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 le secteur 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 le secteur 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'exception des modalités prévu à l'article 20.08, à l'intérieur d'une (1) 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-avant.

- 19.08.8 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 de formation**

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

*Poste vacant*

### **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, les exigences apparaissant sur l'avis doivent être directement reliées avec la tâche affichée.

### 19.14 Postes préférentiels (21-07-2015)

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 150 et ***Chef NG*** ;
- Chef magasinier ;
- ***Chef Secteur*** ;
- ***Premier NG*** ;
- ***Premier salle de mélange*** ;
- ***Technicien au laboratoire balistique*** ;
- ***Terrain d'incinération Cl.1.***

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

### 19.15 Droit aux postes (retour au travail) (21-07-2015)

Lors de son retour au travail ***à temps complet*** 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 **à l'exception des entraînements débutés depuis plus de sept (7) jours travaillés.**

***Le salarié qui fait valoir ses droits aux affichages, est régit par l'article 19.21 (gel temporaire) pour la durée restante entre le moment de son choix et la fin du six (6) mois.***

#### **19.16 Critères d'octroi de poste et Avis de nomination (21-07-2015)**

***Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté générale.***

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.

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.

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 19.21.

Tout salarié 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 ***ou de technicien sénior.***

## **19.17 Affichage de poste de relève (21-07-2015)**

***L'Employeur procède par affichage pour combler des postes temporairement vacants. Cet affichage est effectué selon les termes suivants :***

- ***Poste de relève courte durée (RCD) : comble un poste pour une période de huit (8) semaines ou moins. Le poste est accordé au salarié le plus ancien qui détient la qualification.***
- ***Poste de relève longue durée (RLD) : comble un poste pour une période de plus de huit (8) semaines, en plus de toutes absences maladie, CSST, SAAQ et IVAC. Le poste est accordé au salarié le plus ancien.***

***Sur l'affichage, 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 relève retourne à son ancien poste si son ancienneté le lui permet mais ne peut déplacer, en vertu de l'article 21.01, 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 Affichage temporaire (21-07-2015)**

### **19.18.1 Poste temporaire**

*L'Employeur procède par affichage pour combler des postes en lien avec des besoins de production temporaire (ex : RDX). Sur l'affichage, doit être indiqué le poste à combler, les périodes et la durée estimée de production, à moins d'entente entre les parties. Le poste est accordé au salarié le plus ancien.*

*Le salarié qui obtient l'affichage s'engage pour une période de douze (12) mois à être affecté sur ce poste, au besoin. Au moment de son affectation sur le poste, le salarié devient détenteur du poste pour fin d'attribution de temps supplémentaire.*

*Le salarié réintègre le poste qu'il détenait, avant son affectation, une fois le besoin de production terminé.*

### **19.18.2 Relève temporaire**

*L'Employeur procède par affichage pour combler les postes laissés vacants, en vertu de l'application de 19.18.1. Sur l'affichage, doit être indiqué le nom et le poste du salarié absent, ainsi que la durée estimée du besoin, à moins d'entente entre les parties. Le poste est accordé au salarié le plus ancien détenant la qualification.*

*Le salarié, qui a obtenu le poste de relève temporaire, réintègre le poste qu'il détenait, une fois l'affectation terminée.*

## **19.19 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.

## **19.20 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.

## **19.21 Gel temporaire**

Sauf si le salarié est déclaré surplus ou s'il est déplacé, ou si l'affichage en est un d'entretien, de laboratoires ou de bureaux 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 en vertu de l'article 19.17 ou 19.18.2 peut postuler sur un affichage permanent du même poste. Cependant, un salarié qui obtient un poste

temporaire 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.

#### **19.22 Démission de poste (21-07-2015)**

***Un salarié qui démissionne de son poste se voit attribuer le dernier affichage sans candidat ou, le cas échéant, le poste du salarié le moins ancien.***

***Le salarié qui démissionne d'un poste permanent et qui se voit attribuer un affichage de poste sans candidat est gelé en vertu de l'article 19.21 pour le temps restant entre l'attribution de l'affichage et la fin de la période de gel temporaire.***

***Le salarié qui démissionne d'un poste temporaire, ne peut être candidat d'un autre affichage de poste temporaire pour une durée de douze (12) mois.***

*Entretien, laboratoires, bureaux*

#### **19.23 Accessibilité des postes (21-07-2015)**

***Tous les postes de l'entretien, des laboratoires chimiques et des bureaux 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.***

## **19.24 Affichage et critères d'octroi de poste**

Lorsqu'un poste est déclaré vacant, il doit être comblé par affichage selon les modalités des articles 19.12, 19.13, 19.17.

Cependant, pour le département d'entretien, 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 soixante-quinze pourcent (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 salarié 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.

## **19.25 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.

## **19.26 Définition de salarié qualifié (21-07-2015)**

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, électricien **et chimie analytique**, 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 postes, ceux-ci seront soumis à une période de probation de 480 heures dans laquelle le salarié est évalué selon une grille de compétences élaborée en collaboration avec la Commission Scolaire.

## **19.27 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.

## **19.28 Examen (21-07-2015)**

***Désigne ceux qui sont préparés par l'employeur et validés par le Ministère de l'Éducation ou le Ministère du Travail du Québec, lorsque requis.***

## **19.29 Remboursement des coûts de formation**

L'Employeur rembourse à tout salarié qui désire obtenir la formation technique requise à l'article 19.27, 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.

## **19.30 Encadrement des classes (21-07-2015)**

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.

***Dans le cas où il y a embauche d'un salarié première (1ère) classe venant de l'extérieur de l'usine, celui-ci doit être accompagné en tout temps d'un salarié première (1ère) classe pour une période de mille quarante (1040) heures, à l'exception de la zone inerte (101,102, 415 et 440).***



### 19.31 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.

### 19.32 Poste vacant de mécaniciens de machines fixes (MMF) (21-07-2015)

Pour accomplir toutes les tâches reliées à la classification de MMF, le salarié en poste doit ***détenir un permis délivré par Emploi-Québec, de la classe exigée par le Règlement sur les mécaniciens de machines fixes.***

## **ARTICLE 20 –ENTRAINEMENT** (21-07-2015)

### **20.01 Poste d'entrainement**

L'Employeur peut en tout temps afficher un poste d'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'entrainement**

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 d'entraînement demeure dans la classification qu'il détenait avant d'obtenir son poste d'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, si son ancienneté lui permet.

## **20.07 Candidat pour affichage**

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 d'entraînement et dans les six (6) mois suivant le début de son entraînement.

## **20.08 Remplacement obligatoire (21-07-2015)**

***Pour les postes qui nécessitent trois (3) mois ou plus d'entraînement, le salarié entraîné est reconnu volontaire pour remplacer, en cas de besoin, pour une période de douze (12) mois suivant la fin de son entraînement.***

## **20.09 Rémunération pendant entraînement**

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 (21-07-2015)**

Lors d'une réduction de personnel un salarié qui devient surplus peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté à l'exception des postes prévus à l'article 19.14, ***des postes relève courte durée et des postes relève temporaire***, où le salarié déplace que s'il détient la qualification. ***Toutefois, lors d'une mise à pied, si un poste prévu à l'article 19.14 devient vacant, il doit être comblé par affichage selon les modalités des articles 19.12, 19.13 et 19.17.***

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

Le salarié est formé s'il est nécessaire.

### **21.02 Déplacement            département            entretien, laboratoires et bureaux (21-07-2015)**

Un salarié ayant déjà détenu une classification d'entretien, de laboratoires ou de bureaux et qui devient surplus lors de réduction de personnel peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté.

***Lors de mise à pied, un salarié détenant la qualification d'entretien, de laboratoires ou de bureaux peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté.***

Cependant, dans le département de l'entretien, 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**

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 (21-07-2015)**

***Lorsqu'un salarié jouissant du droit d'ancienneté doit être mis à pied pour moins de six (6) mois, on lui donne un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables.***

***Pour une mise à pied de plus de six (6) mois, l'avis écrit est donné tel que définit dans la Loi sur les Normes du Travail (LNT).***

### **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 temps supplémentaire de l'article 18.16, d'un nombre d'heures égal à la moyenne aux dossiers des salariés surnuméraires ou de sa classification.

## 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 Assignment 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 ;

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 supplantation (21-07-2015)

Si ce surplus doit durer plus de quinze (15) jours ouvrables, le salarié doit se prévaloir de son droit de supplantation dès le début du surplus, et ce, en vertu des modalités prévus à l'article 21.01. Le salarié doit choisir son poste ***avant la sortie de l'horaire finale, soit le mercredi midi.***

## **21.09 Changement de poste (21-07-2015)**

***Le salarié qui est en choix de poste en vertu des dispositions de l'article 21, doit le faire avant la sortie de l'horaire finale, soit le mercredi midi.***

***Le salarié transféré ou supplanté, 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.***

## **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 de probation, de quatre cent quatre-vingts (480) heures, selon son horaire régulier (excluant le temps supplémentaire) à l'intérieur de l'unité d'accréditation 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**

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 privilèges 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**

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 d'accréditation**

Un salarié perd automatiquement son ancienneté lors d'une promotion ou d'une mutation hors de l'unité d'accréditation 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 d'accréditation 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.

## 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 la liste d'ancienneté indiquant l'ancienneté de chaque salarié et de fournir une copie de telle liste 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 (21-07-2015)

Lorsqu'il y a des postes vacants ***et qu'un rappel est nécessaire***, l'employeur en avise le syndicat et les rappels sont faits par ancienneté.

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 par 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 est réintégré dans ses fonctions et on lui paie 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 a 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 ait 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 superviseur 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 (21-07-2015)*

Si le superviseur 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.

***Sur convocation de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontreront dans les cinq (5) jours de la convocation.***

### **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<sup>ième</sup>) 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 congés fériés indiqués à l'article 9 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 23.01 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 prétendue 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 exclus les samedis, dimanches et congés fériés 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 Accommodement pour recherche d'emploi**

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 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

### **26.01 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.

### **26.02 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.

### **26.03 Rencontre obligatoire**

Lors de la rencontre prévue à l'article 26.02, 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.

#### **26.04 Comité changement technologique (21-07-2015)**

Les parties créent un Comité paritaire d'au ***maximum trois (3) représentants*** pour étudier les implications des changements technologiques.

#### **26.05 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.

#### **26.06 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 d'accréditation si son ancienneté le lui permet.

#### **26.07 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.

## **26.08 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 d'accréditation.

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 peuvent quitter volontairement l'Employeur d'une façon ou l'autre.

## **ARTICLE 27 – DURÉE DE LA CONVENTION**

### **27.01 Durée de la convention**

Cette convention entre en vigueur à la date de la signature jusqu'au **31 mars 2018**. Le taux de salaire est rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2015.

### **27.02 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 précédant 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.

Les avis 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 Directeur des ressources humaines, ou doivent être remis en main propre par le Président du Syndicat au Directeur des ressources humaines de l'Employeur ou vice-versa, dans lequel cas, l'avis doit être daté et chaque partie doit y apposer ses initiales.

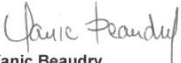
### **27.03 Délai pour le dépôt des demandes**

Celle des parties qui donne l'avis conformément à l'article 27.02 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.

## **27.04 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 21<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2015.

General Dynamics, Produits de défense et Systèmes tactiques Canada – Valleyfield Inc.	LE SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD (C.S.N.)
 Philippe Robert VP Ressources Humaines	 Alain Lefebvre Président du Syndicat
 Daniel Lepage VP Usine de Valleyfield	 Yanic Beaudry Conseiller syndical FIM-CSN
 Daniel Sourdif Directeur corporatif SST & environnement	 Michel Béland VP du Syndicat
 Michel Lalonde Directeur Ressources Humaines	 Jean-Sébastien Neiderer Directeur à l'information
 Geneviève Cadieux Conseillère Ressources Humaines	 Jean-Sébastien Hotte Directeur SST
 Stéphane Viau Directeur Fabrication	 Richard Beaulieu Trésorier
 Marie-Josée Pinard Directrice Qualité & Systèmes	 Mathieu Lafleur Représentant des laboratoires
 Jean-Philippe Lyonnais Directeur Entretien	 Nicole Longtin Représentante des bureaux

## **ANNEXE A – HORAIRES DE TRAVAIL** (21-07-2015)

L'horaire de travail normale pour les salarié du département de bureau est de 8h00 à 16h00. Cependant, sauf en ce qui concerne le secteur contrôle qualité, les salariés peuvent convenir avec leur superviseur d'aménagement d'horaire de travail qui tient compte de leur besoin ainsi que des besoins du service.

***Pour le département de la production, les salariés sur une ou deux équipes de travail peuvent convenir avec leur superviseur d'aménager l'horaire de travail qui tient compte de leur besoin ainsi que des besoins du département. Ce choix doit être effectué avant le début de l'horaire régulier par la majorité des salariés.***

***Pour les départements d'entretien et de laboratoire, le salarié peut convenir avec son superviseur d'aménager l'horaire de travail qui tient compte de son besoin ainsi que des besoins du service, à l'exception des salariés effectuant une rotation sur trois (3) équipes, dans ce cas, le choix doit être effectué par la majorité.***



## **HORAIRE DE 8 HEURES (UNE À TROIS (3) ÉQUIPES)<sup>3 4</sup>**

JOUR	2 ÉQUIPES		1 ÉQUIPE	3 ÉQUIPES		
Dimanche	R	R	R	R	R	R
Lundi	J	S	J	N	S	J
Mardi	J	S	J	N	S	J
Mercredi	J	S	J	N	S	J
Jeudi	J	S	J	N	S	J
Vendredi	J	S	J	N	S	J
Samedi	C	C	C	C	C	C

C : Congé (Payé taux d'un samedi)

R : Repos (Payé taux d'un dimanche)

**J : Horaire de jour 6h-14h ou 7h-15h ou 8h-16h**

**S : Horaire de soir 14h-22h ou 15h-23h ou 16h-24h**

**N : Horaire de nuit 23h-07h ou 24h-08h**

<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.

<sup>4</sup> L'horaire de travail peut être choisi, au début de son application, par la majorité des salariés en poste si les requis de production et du laboratoire le permettent. L'horaire choisi doit être appliqué sur tous les quarts.

## **HORAIRE DE 12 HEURES (36 HEURES/48 HEURES)<sup>5</sup>**

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
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
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
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)

---

<sup>5</sup> L'horaire de travail peut être choisi, au début de son application, par la majorité des salariés en poste si les requis de production et du laboratoire le permettent. L'horaire choisi doit être appliqué sur tous les quarts.

## **HORAIRE DE 12 HEURES DE JOUR <sup>6</sup>** **(36 HEURES/48 HEURES)**

B	A	ÉQUIPES
C	J	DIMANCHE
J	C	LUNDI
J	R	MARDI
R	J	MERCREDI
C	J	JEUDI
J	C	VENDREDI
J	R	SAMEDI
J	C	DIMANCHE
R	J	LUNDI
C	J	MARDI
J	R	MERCREDI
J	C	JEUDI
R	J	VENDREDI
C	J	SAMEDI
R	J	DIMANCHE
J	R	LUNDI
J	C	MARDI
C	J	MERCREDI
R	J	JEUDI
J	R	VENDREDI
J	C	SAMEDI
J	R	DIMANCHE
C	J	LUNDI
R	J	MARDI
J	C	MERCREDI
J	R	JEUDI
C	J	VENDREDI
R	J	SAMEDI

J : Jour (7H00 à 19H00 ou 8H00 à 20H00)

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)

<sup>6</sup> *L'horaire de travail peut être choisi, au début de son application, par la majorité des salariés en poste si les requis de production et du laboratoire le permettent.*

## **HORAIRE DE 12 HEURES (36 HEURES/44 HEURES)<sup>7</sup>**

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

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.

<sup>7</sup> *L'horaire de travail peut être choisi, au début de son application, par la majorité des salariés en poste si les requis de production et du laboratoire le permettent.*

## **HORAIRE 4 JOURS / 10 HEURES (40 HEURES)<sup>8</sup>**

ÉQUIPE	B	A
DIMANCHE	R	C
LUNDI	R	7-17 ou 8-18
MARDI	7-17 ou 8-18	7-17 ou 8-18
MERCREDI	7-17 ou 8-18	7-17 ou 8-18
JEUDI	7-17 ou 8-18	7-17 ou 8-18
VENDREDI	7-17 ou 8-18	C
SAMEDI	C	R
DIMANCHE	C	R
LUNDI	C	7-17 ou 8-18
MARDI	7-17 ou 8-18	7-17 ou 8-18
MERCREDI	7-17 ou 8-18	7-17 ou 8-18
JEUDI	7-17 ou 8-18	7-17 ou 8-18
VENDREDI	7-17 ou 8-18	R
SAMEDI	R	C

C : Congé

R : Repos

---

<sup>8</sup> *L'horaire de travail peut être choisi, au début de son application, par la majorité des salariés en poste si les requis de production et du laboratoire le permettent.*

# **ANNEXE B – RÉMUNÉRATION DES OCCUPATIONS ET PRIMES (21-07-2015)**

	Classification	Classe	Taux Horaire		
			1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016	1 <sup>er</sup> avril 2017
<b>ENTRETIEN</b>	MENUISIER	classe 1	32.85 \$	33.67 \$	34.51 \$
		classe 2	32.01 \$	32.81 \$	33.63 \$
		classe 3	31.23 \$	32.01 \$	32.81 \$
		classe 4	30.56 \$	31.32 \$	32.10 \$
	RÉGLEUR MACH. COUTEAUX	classe 1	32.57 \$	33.38 \$	34.21 \$
		classe 2	31.23 \$	32.01 \$	32.81 \$
		classe 1	33.64 \$	34.48 \$	35.34 \$
	USINEUR DE MATRICE	classe 2	32.81 \$	33.63 \$	34.47 \$
		classe 3	31.96 \$	32.76 \$	33.58 \$
		classe 4	31.12 \$	31.90 \$	32.70 \$
	ÉLECTRICIEN	classe 1	33.26 \$	34.09 \$	34.94 \$
		classe 2	32.40 \$	33.21 \$	34.04 \$
		classe 3	31.60 \$	32.39 \$	33.20 \$
		classe 4	30.79 \$	31.56 \$	32.35 \$
	TECH. EN INSTRUMENTATION	classe 1	33.43 \$	34.27 \$	35.13 \$
		classe 2	32.69 \$	33.51 \$	34.35 \$
		classe 3	31.88 \$	32.68 \$	33.50 \$
		classe 4	31.09 \$	31.87 \$	32.67 \$
	COUVREUR DE TUYAU		32.57 \$	33.38 \$	34.21 \$
	MACHINISTE	classe 1	33.43 \$	34.27 \$	35.13 \$
		classe 2	32.69 \$	33.51 \$	34.35 \$
		classe 3	31.88 \$	32.68 \$	33.50 \$
		classe 4	31.09 \$	31.87 \$	32.67 \$
	MÉCANICIEN AUTO	Auto classe 1	33.26 \$	34.09 \$	34.94 \$
		Auto classe 2	32.40 \$	33.21 \$	34.04 \$
		Diésel	33.43 \$	34.27 \$	35.13 \$
	INSTALLATEUR EN MACHINERIE	classe 1	33.26 \$	34.09 \$	34.94 \$
		classe 2	32.40 \$	33.21 \$	34.04 \$
		classe 3	31.60 \$	32.39 \$	33.20 \$
		classe 4	30.71 \$	31.48 \$	32.27 \$
	PEINTRE		32.57 \$	33.38 \$	34.21 \$
	AJUSTEUR EN TUYAUTERIE	classe 1	33.26 \$	34.09 \$	34.94 \$
		classe 2	32.40 \$	33.21 \$	34.04 \$
		classe 3	31.60 \$	32.39 \$	33.20 \$
		classe 4	30.71 \$	31.48 \$	32.27 \$
	FERBLANTIER	classe 1	33.26 \$	34.09 \$	34.94 \$
		classe 2	32.40 \$	33.21 \$	34.04 \$
		classe 3	31.60 \$	32.39 \$	33.20 \$
		classe 4	30.71 \$	31.48 \$	32.27 \$
	SOUDEUR	classe 1	33.26 \$	34.09 \$	34.94 \$
		classe 2	32.40 \$	33.21 \$	34.04 \$
		classe 3	31.60 \$	32.39 \$	33.20 \$
		classe 4	30.71 \$	31.48 \$	32.27 \$
	MÉCANICIENS MACHINES FIXES	responsable	34.50 \$	35.36 \$	36.24 \$
		2e vapeur	33.32 \$	34.15 \$	35.00 \$
		3e vap et réfrig	32.20 \$	33.01 \$	33.84 \$
		3e vapeur	31.75 \$	32.54 \$	33.35 \$
		4e vapeur	31.10 \$	31.88 \$	32.68 \$
	OPÉRATEUR DE MACH. LOURDE	Apprenti	30.49 \$	31.25 \$	32.03 \$
		classe 1	33.26 \$	34.09 \$	34.94 \$
		classe 2	32.40 \$	33.21 \$	34.04 \$
		classe 3	31.60 \$	32.39 \$	33.20 \$
	MANŒUVRE SPÉCIALISÉ		32.40 \$	33.21 \$	34.04 \$

		Classification	Taux Horaire		
			1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016	1 <sup>er</sup> avril 2017
BUREAUX	Administration	Commis compte à payer	26.05 \$	26.70 \$	27.37 \$
		Aide administrative	26.88 \$	27.55 \$	28.24 \$
		Tech. Secrétaire Achats	29.35 \$	30.08 \$	30.83 \$
		Commis Sénior Comptes à payer	29.35 \$	30.08 \$	30.83 \$
		Tech. Compt. Générale	29.35 \$	30.08 \$	30.83 \$
		Commis polyvalent finances	29.35 \$	30.08 \$	30.83 \$
		Tech. Planification	32.25 \$	33.06 \$	33.89 \$
		Paie-Maitre	32.55 \$	33.36 \$	34.19 \$
	Technique	Tech. Assurances Qualité	30.96 \$	31.73 \$	32.52 \$
		Technicien Technique	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$
		Contrôle Qualité sénior	31.19 \$	31.97 \$	32.77 \$
		Contrôle Qualité	29.69 \$	30.43 \$	31.19 \$
LABORATOIRES		Tech. De laboratoire chimique	33.44 \$	34.28 \$	35.14 \$
		Tech. De laboratoire balistique	33.44 \$	34.28 \$	35.14 \$
		Tech. Sénior chimique	35.53 \$	36.42 \$	37.33 \$
		Tech. Sénior balistique	35.53 \$	36.42 \$	37.33 \$

	Classification	Taux Horaire		
		1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016	1 <sup>er</sup> avril 2017
GRANULATION	Chef Secteur	31.45 \$	32.24 \$	33.05 \$
	Chef – Salle de mélange	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Premier – Salle de mélange	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Deuxième – Salle de mélange	29.02 \$	29.75 \$	30.49 \$
	Chef - Chariot	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Chef - Chargeur	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Chef – Déshydratation	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Deuxième -- Déshydratation	29.02 \$	29.75 \$	30.49 \$
	Chef - Couteau	30.93 \$	31.70 \$	32.49 \$
	Deuxième - Couteau	30.40 \$	31.16 \$	31.94 \$
	Premier presse - Couteau	30.40 \$	31.16 \$	31.94 \$
	Premier - Camion	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Deuxième - Chariot	29.68 \$	30.42 \$	31.18 \$
	Deuxième - Chargeur	29.68 \$	30.42 \$	31.18 \$
	Chef polyvalent	31.45 \$	32.24 \$	33.05 \$
	Chef polyvalent commercial	31.45 \$	32.24 \$	33.05 \$
	Chef polyvalent ligne fusil	31.45 \$	32.24 \$	33.05 \$
	Chef – 712-713	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Premier – 712-713	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Deuxième – 712-713	29.02 \$	29.75 \$	30.49 \$
MATIÈRE PREMIÈRE	Chef - NC	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Premier - NC	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Deuxième - NC	29.02 \$	29.75 \$	30.49 \$
	Opérateur camion à fourche - NC	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Chef - SOLVANT	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Premier – SOLVANT	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Deuxième -SOLVANT	29.02 \$	29.75 \$	30.49 \$
	Chef 150	31.45 \$	32.24 \$	33.05 \$
	Chef – NG	31.45 \$	32.24 \$	33.05 \$
FINITION	Premier- NG	30.40 \$	31.16 \$	31.94 \$
	Chef propulsif sec	30.72 \$	31.49 \$	32.28 \$
	Chef propulsif humide	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Chef	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Premier	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Patrouilleur	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Deuxième	29.02 \$	29.75 \$	30.49 \$
	Chef polyvalent	31.45 \$	32.24 \$	33.05 \$
	Chef planification	31.45 \$	32.24 \$	33.05 \$
GESTION DU MATERIEL	Chef transport	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Chef manutentionnaire	31.00 \$	31.78 \$	32.57 \$
	1 <sup>er</sup> manutentionnaire	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Chef commis magasin	31.45 \$	32.24 \$	33.05 \$
	Commis magasin 1 classe	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Plan de transport	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Opérateur camion à fourche	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$
	Chauffeur – Classe 1	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$
	Terrain d'incinération - Classe 1	30.25 \$	31.01 \$	31.79 \$



## TABLEAU DES PRIMES

	NOM DE LA PRIME	TAUX
1	Responsable de quart centrale d'énergie	0,40 \$/ heure
2	Prime de quart de Soir	0,85 \$/ heure
3	Prime de quart de Nuit	1,25 \$/ heure
4	Prime du Samedi (Horaire 7 jours 12 heures)	0,50 \$/ heure
5	Prime du Dimanche (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>9</sup>	1h00 à taux régulier
8	Prime outils (métiers) <sup>10</sup>	175,00 \$/an (en bons d'achats)
9	Prime outils (garage)	300,00 \$/an (chez fournisseur)
10	Chef de groupe <sup>11</sup>	1,50 \$/heure
11	Prime de formateur	1,00\$/heure à l'année

<sup>9</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>10</sup> La prime d'outils est applicable aux salariés qui ont travaillé dans un métier durant l'année de référence.

<sup>11</sup> **La prime de chef de groupe est applicable aux règleurs de couteaux et menuisiers. Pour les machinistes, la prime est collective.**

**ANNEXE C – RÉGIME D'ADMISSIBILITÉ À LA**  
**RETRAITE ANTICIPÉE SUITE À DES**  
**CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**  
(21-07-2015)

**C.1 Critères d'admissibilité**

***Le présent programme est accessible à tous les salariés de l'unité d'accréditation, par ancienneté générale.***

**C.2 Mode de règlement**

Une indemnité de cessation d'emploi ***suite à des changements technologiques*** est versée au salarié en une somme forfaitaire et peut être utilisée à l'entière discrétion du salarié, soit comme revenu ou pour faire l'achat d'une rente, selon les modalités de la loi de l'impôt en vigueur.

**C.3 Montants de l'indemnité de cessation d'emploi suite à des changements technologiques**

Le salarié reçoit une somme équivalente à \$1,100 par année d'ancienneté. Le montant de l'indemnité de cessation d'emploi ***suite à des changements technologiques*** à verser à une personne admissible est le suivant :

- Le salarié comptant ***moins de 30 ans*** d'ancienneté auprès de l'Employeur reçoit ***un maximum de \$30,000 ;***
- ***Le salarié comptant de 30 ans à moins de 35 ans d'ancienneté auprès de l'Employeur reçoit un maximum de \$35,000 ;***
- ***Le salarié comptant 35 ans et plus d'ancienneté auprès de l'Employeur reçoit un maximum de \$40,000 ;***

#### C.4 Effet du versement de l'indemnité de cessation d'emploi suite à des changements technologiques

L'acceptation par une personne d'une indemnité de cessation d'emploi ***suite à des changements technologiques*** 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.

#### C.5 Bilan

Chaque fois qu'un poste est aboli suite à un contrat à forfait (article 2) ou un changement technologique (article 26), il y a une ouverture correspondante à une demande d'indemnité ***de cessation d'emploi suite à des changements technologiques*** 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 ***de cessation d'emploi suite à des changements technologiques*** 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 postes effectivement abolis.

## C.6 Programme de compression de personnel (Assurance-Emploi)

L'Employeur en lien avec le Comité de changement technologique **s'engage à soumettre une demande** pour 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 **de cessation d'emploi suite à des changements technologiques**, au régime de compression de personnel lorsqu'applicable.

## **ANNEXE D – PROGRAMME D'INDEMNITÉ DE RETRAITE**

### **D.1 Admissibilité au régime**

Sous réserve de l'article D.3 ci-après, tout salarié 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.

### **D.2 Mode de règlement**

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

- Le salarié 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 salarié peut bénéficier en vertu du présent programme sera de \$30,000.00.
- L'indemnité de cessation d'emploi ainsi versée au salarié le sera en une somme forfaitaire et pourra être utilisée à l'entière discrétion du salarié, 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 du salarié, tel que spécifié

au premier paragraphe de l'article D.1 de la présente entente. De plus, le salarié ayant accepté une indemnité de cessation d'emploi en vertu du présent programme, et le Syndicat 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 de salariés admissibles (21-07-2015)**

Pour la durée de la convention collective de travail, le nombre de salariés admissibles au présent programme est limité **à trente-quatre (34)** incluant la balance transféré de la convention collective précédente treize (13).

Les salariés sont choisis par ancienneté. Afin que l'Employeur puisse planifier ces départs ; le nombre maximal de salariés admissibles par période est prévu ci-après :

- **2015-2016 : 13 + 7 salariés**
- **2016-2017 : 7 salariés**
- **2017-2018 : 7 salariés**

Si le nombre maximal de retraites allouées par période n'est pas utilisé, la différence est reportée à la période suivante. Si le nombre maximal de **trente-quatre (34) retraites** n'a pas été atteint, la balance est transférée dans la prochaine convention.

## **ANNEXE E – PROGRAMME DE RETRAITE**

### **PROGRESSIVE** (21-07-2015)

Les parties conviennent de créer un programme de retraite progressive selon les modalités suivantes :

#### **E.1 Inscription et admissibilité**

La période d'inscription débute le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et se termine le 20 avril. La décision est 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.

Le nombre de salariés admissibles est limité à l'équivalent de trente-six (36) mois par année de convention en tout temps.

Les retraites progressives sont attribuées par ancienneté générale.

L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat, à chaque année, toutes les demandes reçues lors de la période d'inscription au programme.

#### **E.2 Année du programme et date de terminaison**

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.

***Le salarié qui adhère au présent programme doit quitter à la date convenue dans l'entente tripartite (Employeur, Salarié, Syndicat) ou au plus tard après une période de cinq (5) ans***

***suivant son inscription au programme. Toutefois, l'Employeur et le Syndicat peuvent évaluer une situation exceptionnelle et majeure modifiant cette entente, par contre, le salarié ne pourra accéder au programme pour la durée de la convention collective.***

### **E.3 Période de congé**

***La période de congé autorisée au salarié dans le cadre du présent programme est entendue et inscrite dans l'entente tripartite. Les périodes de congé peuvent être modifiées uniquement après entente entre les parties.***

<b>DÉPARTEMENT</b>	<b>PÉRIODE DE CONGÉ<sup>12</sup></b>
Laboratoires	1 ou 2 jours/semaine ; Par bloc de 4 semaines, Pour un maximum de 26 semaines
Bureau	1 ou 2 jours/semaine
Entretien	1 ou 2 jours/semaine Par bloc de 4 semaines, Pour un maximum de 26 semaines
Production	Par bloc de 4 semaines, Pour un maximum de 26 semaines

---

<sup>12</sup> ***Chaque situation est analysée en prenant en considération les besoins opérationnels de l'Employeur.***



#### **E.4 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.5 Impact sur le temps supplémentaire**

Temps supplémentaire, durant sa période « travaillée », payé à son taux régulier majoré.

#### **E.6 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.7 Impact sur la paie de vacances**

Le salarié a droit à ses vacances tel que stipulé dans la convention collective.

#### **E.8 Congé férié et retraite progressive**

Les congés fériés prévus à l'article 9 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, le congé férié n'est pas rémunéré.

## **E.9 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 salariés 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 salariés 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 salarié 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 salariés est distribué au Syndicat et aux gestionnaires afin d'en valider l'exactitude auprès des salariés. 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**

Le salarié 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.

Le salarié 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 le salarié 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 »**  
(21-07-2015)

Atelier	Poste de travail	Délai de qualification
<b>GRANULATION</b>		
140/141/143 (Dehy)	Chef	<i>18 mois</i>
	2 <sup>e</sup>	<i>48 mois</i>
160-161-162-902	Chef	<i>18 mois</i>
	Chef chariot	<i>12 mois</i>
	1 <sup>er</sup>	<i>12 mois</i>
	2 <sup>e</sup>	<i>48 mois</i>
	1 <sup>er</sup> camion	<i>48 mois</i>
170-174-178	Chef polyvalent	<i>18 mois</i>
	Chef	<i>18 mois</i>
	1 <sup>er</sup> presse	<i>18 mois</i>
	2 <sup>e</sup> couteau	<i>48 mois</i>
	Chef polyvalent commercial	<i>48 mois</i>
	2 <sup>e</sup> chariot	<i>48 mois</i>
	2 <sup>ième</sup> chargeur	<i>48 mois</i>
<b>FINITION</b>		
Finition générale	Chef propulsif sec (inclus 934)	<i>18 mois</i>
	Chef propulsif humide	<i>18 mois</i>
	Patrouilleur	<i>18 mois</i>
	Chef enrobage	<i>18 mois</i>
	Chef	<i>36 mois</i>
919 953-955	Chef	<i>18 mois</i>
	1 <sup>er</sup>	<i>18 mois</i>
Polyvalent	Chef polyvalent finition	<i>12 mois</i>
<b>GÉNÉRAL</b>		
	Chef secteur	<i>12 mois</i>

**TABLEAU « DÉTERMINATION DU TEMPS  
D'ABSENCE AVANT FORMATION »**

<b>Atelier</b>	<b>Poste de travail</b>	<b>Délai de qualification</b>
<b>MATIÈRES PREMIÈRES</b>		
120 (Nitrocellulose)	Chef	<i>18 mois</i>
	2 <sup>e</sup>	<i>48 mois</i>
116-118	1 <sup>er</sup> chariot élévateur	<i>24 mois</i>
149 (Récupération solvant)	Chef	<i>18 mois</i>
150 (Préparation solvant)	Chef	<i>6 mois</i>
164 (Prép. Mat. Premières)	Chef	<i>18 mois</i>
	1 <sup>er</sup>	<i>48 mois</i>
176 (Décontamination)	Chef	<i>18 mois</i>
Buanderie	Chef	<i>48 mois</i>
934 (Atelier Benite)	Chef	<i>18 mois</i>
	2 <sup>e</sup>	<i>48 mois</i>
708	Chef	<i>18 mois</i>
712-713	Chef	<i>18 mois</i>
	1 <sup>er</sup>	<i>24 mois</i>
	2 <sup>e</sup>	<i>48 mois</i>
770	Chef	<i>4 mois</i>
	1 <sup>er</sup>	<i>4 mois</i>
<b>MANUTENTION</b>		
Magasin	Chef	<i>18 mois</i>
	1 <sup>er</sup>	<i>24 mois</i>
Terrain d'incinération	Classe 1	<i>18 mois</i>
	Classe 2	<i>48 mois</i>
Manutention	Chef Manutentionnaire	<i>18 mois</i>
	Manutentionnaire	<i>48 mois</i>

## **ANNEXE G – SALARIÉ AVEC LIMITATIONS FONCTIONNELLES (PASSÉ)**

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.

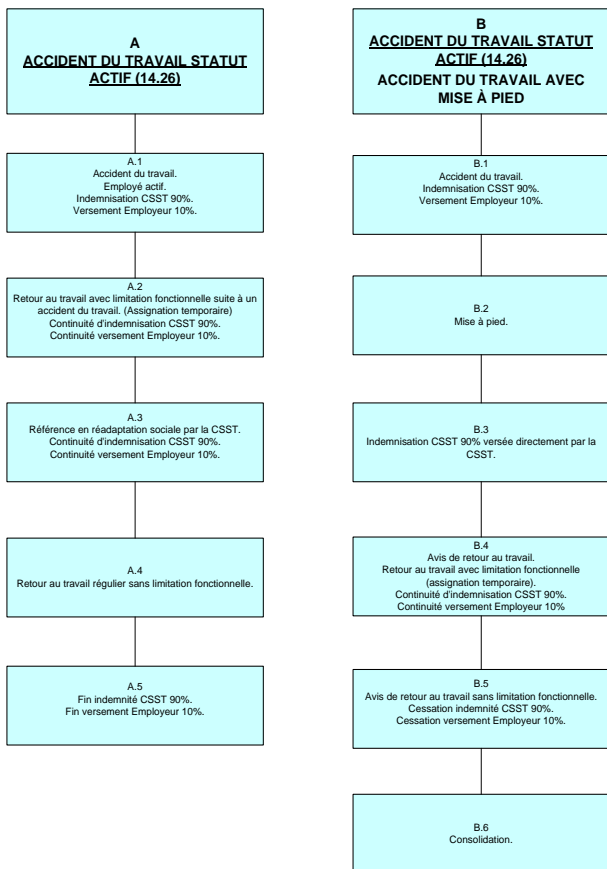
**G1. Liste des salariés atteints de limitations permanentes sans possibilité de réinsertion au travail**

#	Numéro dusalarié	NOM
1	002403	Daniel Moreau



# 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" (IRRR).  
Indemnité de remplacement de revenu réduite (IRRR) 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 (14.26)**

#### **A.1** Accident du travail.

Salarié 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 (14.26)**  
**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  
(Assignment 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 »:**  
**SALARIÉS 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).

Le salarié doit démontrer qu'il recherche activement un emploi pour conserver ses droits.

- C.4** Le salarié 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" (IRRR).

Indemnité de remplacement de revenu réduite (IRRR) versée par la CSST. Compensation salariale par l'Employeur en tenant compte du revenu du salarié soit l'indemnité de remplacement de revenu réduite et de tout autre somme que le salarié reçoit en salaire.

## **C.6 Obligations du Salarié**

En respect avec ses limitations fonctionnelles permanentes, le Salarié doit démontrer qu'il recherche régulièrement et activement un emploi pour conserver ses droits. Les obligations de l'Employeur sont suspendues si le salarié 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 salarié 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 ET PLAN DE TRANSPORT INTERNE** (21-07-2015)

### **I.1 Détenteurs de postes d’accommodement**

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.

<b>Noms</b>	<b>Statut</b>	<b>Poste occupé</b>
Alain Savard	Actif	Commis au courrier
Denis Éthier	Actif	
Richard Leroux	Actif	Préposé au transport interne
Michel Théorêt	Actif	Commis au courrier
<i>Linda Poirier</i>	<i>Actif</i>	<i>Préposé au transport interne</i>

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’indemnité de remplacement du revenu réduite (IRRR) des salariés rappelés au travail dans un poste d’accommodement, selon la convention collective.



## **I.2 Nouveaux postes d'accommodement**

Afin de permettre la réintégration d'autres salariés avec des limitations fonctionnelles, les parties conviennent de créer d'autres postes d'accommodement :

- Un (1) ou deux (2) assistant(s) à la buanderie – horaire de jour et/ou de soir ;
- Un (1) à trois (3) préposé(s) au transport interne – horaire de jour et/ou soir et/ou nuit ;

## **I.3 Entente générale**

Tout déplacement ou transfert entre les titulaires des postes d'accommodement 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'accommodement, 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'accommodement 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 devront être discutées entre les deux (2) parties.

## **I.5 Plan de transport interne (21-07-2015)**

***L'Employeur maintient le plan de transport interne, tel que définit à l'article 13.01, sur le quart de jour à l'exception des arrêts d'opération planifiés.***

***Un transport interne est conservé sur les quarts de soir et de nuit, dans le cas où les requis opérationnels nécessitent plus d'une ligne de granulation.***

***Les postes de préposé au transport interne sont attribués en priorité aux détenteurs de postes d'accommodement.***

***Un préposé au transport interne qui s'absente pour une période de plus de trois (3) semaines consécutives est remplacé :***

- En premier lieu, 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***
- En deuxième lieu, par affichage de poste, en vertu de l'article 19.***

***Toute modification au plan de transport doit faire l'objet d'une entente entre les parties.***

## **ANNEXE J – RÉMUNÉRATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE**

### **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 salarié 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 (11<sup>e</sup>) journée après l'accident. Les dix (10) 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).
3. ***Le salarié autorise la CSST à remettre à l'Employeur l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) à laquelle il a droit.***

## **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. Travailler avec l'Employeur à l'identification de tâches adaptées en fonction des limitations de travail des salariés accidentés incluant les salariés avec limitations fonctionnelles passées.

## **J.4 Rémunération lors de perte de temps (21-07-2015)**

***Le salarié conserve pour toute la durée des quatorze (14) premiers jours le salaire le plus avantageux entre le taux horaire régulier de son emploi pré-lésionnel ou le calcul de son salaire***

***brut gagné des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant la première journée de sa lésion.***

***Pour les salariés en arrêt de travail, la période des quatorze (14) premiers jours pourra être rémunérée jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt-quatre mille (84 000\$) dollars annuel.***

#### **J.5 Rémunération lors d'assignation temporaire (21-07-2015)**

***Le salarié en assignation temporaire voit son salaire maintenu pendant la durée complète de l'assignation comme s'il avait continué à exercer son emploi pré-lésionnel, c'est-à-dire comme s'il n'avait pas subi de lésion professionnelle;***

***Il maintient également ses avantages et bénéfices liés à l'emploi comme s'il n'avait pas subi de lésion professionnelle;***

***De ce fait, le salarié assigné temporairement suite une lésion professionnelle est rémunéré, pour toute la période d'assignation, en fonction du salaire le plus avantageux entre le taux horaire régulier de son emploi pré-lésionnel ou le calcul de son salaire brut gagné des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant la première journée de sa lésion.***

#### **J.6 Compensation salariale des salariés absents pour cause de lésion professionnelle (21-07-2015)**

***La convention collective prévoit notamment au logigramme le «Cheminement d'un accident du travail» où la CSST verse «90%». Les articles 60***

**à 66 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (ci-après LATMP) prévoient que le 90% est en fait 90% du revenu net sous réserve du Maximum Annuel des Gains Assurables (ci-après MAGA) prévu par la loi.**

**Le logigramme à l'annexe G de la convention collective prévoit que l'Employeur paie au salarié en absence pour lésion professionnelle le 10% manquant alors que l'article 14.26 prévoit le maintien du salaire et des bénéfices lors d'une absence pour lésion professionnelle.**

**Les parties conviennent que le calcul en fonction du MAGA, au fin de l'indemnisation des salariés en arrêt de travail (IRR) sera augmenté jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt-quatre mille (84 000\$) dollars annuel dans le cas des salariés ayant un revenu brut annuel supérieur au MAGA calculé selon les cinquante-deux (52) semaines de rémunération précédant la lésion.**

#### **J.7 Indexation (21-07-2015)**

**L'indemnisation maximale de quatre-vingt-quatre mille (84 000 \$) dollars des salariés en arrêt de travail est indexée selon le salaire maximum annuel assurable de la CSST.**

## **ANNEXE K – PROCÉDURE DE GESTION DES PLAINTES D’HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE**

**(21-07-2015)**

### **K.1 Objet de la procédure**

- a) Donner aux plaignants et aux divers intervenants les moyens de mettre en pratique la politique de General Dynamics Produits de défense et Systèmes tactiques-Canada Inc. et General Dynamics Produits de défense et Systèmes tactiques-Canada Valleyfield, ci-après nommées « La Compagnie », sur le harcèlement et la violence et d’y donner effet.
- b) Favoriser la prévention et le règlement rapide et le plus convenable possible des divers problèmes reliés au harcèlement et/ou violence.

### **K.2 Groupes visés**

La présente procédure de gestion s’applique à l’ensemble des salariés.

La présente procédure s’applique aussi au harcèlement et/ou violence par une tierce partie (c’est-à-dire de la part de clients, d’entrepreneurs ou de fournisseurs), dans la mesure où la Compagnie exerce un contrôle sur ces tiers et que leur conduite influe sur l’environnement du travail ou le rendement des salariés, tel qu’il est décrit dans la présente procédure.

### **K.3 Définitions**

Les définitions détaillées *aux articles 3.1 ,3.2, 3.3, 3.4 & 3.5 de la Politique de la Compagnie* sur le harcèlement et la violence s’appliquent à la présente procédure.

## **K.4 Responsabilités**

Tous les salariés de la Compagnie ont la responsabilité de se conduire de façon respectueuse, exempte de tout harcèlement et/ou violence de quelque forme que ce soit envers qui que ce soit.

Tout salarié qui a des raisons de croire qu'un autre membre du personnel est victime de harcèlement et/ou violence a le devoir de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation, et d'en faire le signalement selon la présente procédure, sans attendre que la personne harcelée/violentée dépose elle-même une plainte.

Tout salarié qui croit être victime de harcèlement et/ou violence doit, lorsque la situation le permet, faire connaître son désaccord à la personne harcelante/violente et/ou informer son supérieur immédiat, et/ou toute autre personne désignée à la présente procédure de plainte, aussitôt que les circonstances le lui permettent.

## **K.5 Engagement**

Le harcèlement et/ou la violence, peu importe sa forme, est inadmissible et ne sera pas toléré par la Compagnie.

Soucieuse de prendre des mesures raisonnables afin de promouvoir les objectifs de sa politique contre le harcèlement et/ou la violence, La Compagnie met à la disposition de son personnel un mécanisme interne de conseil, de recours et de règlement du harcèlement et/ou violence.

Le caractère confidentiel du nom des personnes impliquées sera préservé, à moins que la connaissance de ces renseignements ne soit



nécessaire à la conduite d'une enquête ou à la mise en œuvre de mesures disciplinaires.

La personne victime de harcèlement et/ou de violence qui dépose une plainte ne devra en aucun cas subir de préjudice ou être l'objet de représailles pouvant être exercées à la suite du dépôt de sa plainte, pourvu que ladite plainte ne se révèle pas être abusive ou malveillante.

La Compagnie fera en sorte qu'aucune information relative à la plainte ne soit consignée au dossier de la personne plaignante, sauf s'il s'agit d'une plainte abusive ou malveillante. Par ailleurs, des renseignements pourraient être consignés au dossier d'une personne reconnue coupable de harcèlement et/ou violence.

## **K.6 Traitement d'une plainte**

Tout salarié voulant déposer une plainte pour harcèlement et/ou violence ou entreprendre une démarche relative à une situation de harcèlement et/ou violence, dispose de la procédure suivante :

Comité de soutien aux travailleurs en matière de harcèlement et de violence au travail :

Aux fins de la mise en œuvre de la présente procédure et de règlement de plainte en matière de harcèlement et/ou de violence, un comité de soutien est constitué. Ce comité détient et exerce les pouvoirs qui lui sont dévolus.

Tout salarié qui se considère victime de harcèlement et/ou de violence peut remplir le formulaire **2015-5** et/ou communiquer avec une personne faisant partie du comité. À la suite de cette communication, une rencontre a lieu, afin d'évaluer la situation, d'obtenir le détail de la

nature des allégations ainsi que le nom de la personne mise en cause, la relation entre le plaignant et la personne mise en cause, la date du ou des incidents, leur description et le nom des éventuels témoins. Le comité pourra, le cas échéant, prendre immédiatement les mesures qui s'imposent.

Le comité est composé de deux (2) membres : un membre du Syndicat National des Produits Chimiques Valleyfield (CSN) et un membre des ressources humaines. Le rôle principal de ces personnes est de prendre connaissance des faits, d'évaluer la situation, de soutenir la personne plaignante et, selon le cas, de prendre des mesures préventives et, finalement, de rédiger un rapport et ses recommandations au Vice-président des ressources humaines.

Le rôle du comité de soutien aux travailleurs en matière d'harcèlement et de violence au travail est :

1. D'agir de façon impartiale, avec diligence et dans la plus grande discrétion;
2. De créer un climat de confiance et d'accueillir les personnes se plaignant d'une situation de harcèlement et/ou violence;
3. D'informer la personne plaignante de ses droits et des différents recours possibles;
4. De s'assurer que la personne plaignante rédige sa version complète des faits;
5. D'évaluer, à partir des éléments relatés par la personne plaignante, s'il s'agit d'une situation pouvant être interprétée comme étant du harcèlement ou de la violence;
6. D'évaluer avec la personne plaignante la meilleure façon de régulariser la situation;

7. D'envisager d'entreprendre, dans la plus grande discrétion, un processus informel de médiation ayant pour but de recommander une résolution du conflit, si les deux parties y consentent;
8. De s'assurer que la personne plaignante reçoive le soutien psychologique et technique nécessaire;
9. De s'assurer que la personne intimée reçoive le soutien psychologique et technique nécessaire;
10. D'informer la personne présumée harcelante/violente de la plainte déposée à son endroit et de l'interroger à ce sujet;
11. Le comité procède à l'enquête, dans les trente (30) jours suivant la réception de la plainte, selon la méthodologie appropriée en s'assurant de la confidentialité du traitement et du respect des individus. Toutefois, lorsque le Comité conclut que la plainte est fondée, le dossier est acheminé directement au Vice-président des ressources humaines qui prendra les mesures administratives et/ou disciplinaires qui s'imposent.
12. D'assurer un suivi auprès de la personne plaignante, en égard aux correctifs qui ont été mis en place. Advenant la résolution du problème à la satisfaction de la personne plaignante, il y a fermeture du dossier.

## **K.7 Confidentialité**

Tout au long des différents processus, les détails de la plainte sont conservés dans un dossier confidentiel distinct réservé aux plaintes de harcèlement et/ou violence, lequel n'est accessible qu'aux personnes habilitées à recevoir

l'information dans le cadre de leurs fonctions.

Toutes les personnes, citées dans ce document, signent un engagement de respect de la confidentialité (**2015-5 REV2**) et ce n'est qu'en cas d'obligation légale ou lorsqu'il y a nécessité d'intervenir que l'information est divulguée aux personnes habilitées à la recevoir dans le cadre de leurs fonctions.

## **K.8 Information et formation**

La Compagnie s'efforce de prendre toutes les mesures raisonnables afin de promouvoir les objectifs de la présente procédure, notamment en offrant des séances de formation et d'information, en effectuant promptement et respectueusement l'enquête appropriée et en prenant des mesures correctives ou disciplinaires, selon les circonstances, lorsqu'une plainte de harcèlement et/ou violence est déposée.

La Compagnie informe tous les membres du personnel et tous les intervenants de la présente procédure.

Chaque année, la Compagnie évalue les moyens disponibles afin de sensibiliser les membres de son personnel et les intervenants aux problèmes liés au harcèlement et/ou violence. Parmi les moyens disponibles :

- Conférences, séances de formation et/ou d'information;
- Affichage et diffusion de documentation spécialisée;
- Participation à des activités de promotion de la santé ou à des activités de sensibilisation, etc.

Elle demeure ouverte à toutes les autres suggestions qui pourraient lui être soumises par les salariés ou les membres du comité. Le mandat de réaliser des campagnes d'information et de formation est confié à la direction des ressources humaines.

## **K.9 Responsable de la procédure**

L'interprétation et l'application de cette procédure sont du ressort du Vice-président des ressources humaines. Les dépenses liées à cette procédure sont prises en charge par le Service des ressources humaines.

## **K.10 Lois et règlements**

S'il devait y avoir incompatibilité entre le contenu de la présente procédure et les lois et règlements de tout gouvernement ou organisme gouvernemental, ce sont les lois et les règlements qui prévalent.

## **ANNEXE L – FORMATEUR EN ATELIER ET TRANSFERT DE CONNAISSANCE** (21-07-2015)

L'employeur peut selon les modalités de la convention collective, assigner un salarié dans un secteur autre que le sien dans le but d'acquérir les compétences minimales prévues par le plan de formation.

Le salarié doit auparavant avoir reçu et complété la formation spécifique à la tâche visée par l'assignation telle que prévue par l'entente du Plan Détaillé de Formation.

### **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.

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 pas créditée dans les quinze (15) jours d'assignation.

### **L.2 Besoins et sélection**

L'Employeur fournit au syndicat la liste des volontaires qui se sont inscrits et discute de la sélection des candidats, selon le plan établi par le comité de formation.

### **L.3 Comité de formation**

Les parties conviennent de former un comité de formation paritaire composé de deux (2) représentants de chaque partie. Le comité a pour but d'établir un programme de formation comprenant notamment les éléments suivants :

- Plan détaillé de formation ;
- Uniformisation de la formation ;
- Élaboration des mises à jour nécessaires aux manuels d'opération, procédures, etc ;
- Cible et échéancier pour acquérir les connaissances nécessaires à un poste ;
- Détermination du temps standard de formation.

Le formateur désigné, reçoit la prime de formateur défini à l'annexe B.

2

0

1

5

JANVIER						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
				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		

MAI						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
		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				

JUILLET						
D	L	M	M	J	V	S
				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	

AOÛT						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
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						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
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						
D	L	M	M	J	V	S
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					

DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
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		

2

0

1

6

JANVIER						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29					

MARS						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
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						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
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		

JUILLET						
D	L	M	M	J	V	S
					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						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
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						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
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			

DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
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



2

0

1

7

JANVIER						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
				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	

JUILLET						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
				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	

DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
						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					

JANVIER						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
				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						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
				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	

JUILLET						
D	L	M	M	J	V	S
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						
D	L	M	M	J	V	S
			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						
D	L	M	M	J	V	S
						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						
D	L	M	M	J	V	S
		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						
D	L	M	M	J	V	S
				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	

DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
						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					

2

0

1

8