

GENERAL DYNAMICS

Produits de défense et Systèmes tactiques-Canada Valleyfield



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 2028

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	2
1.04 TRAVAIL HORS UNITÉ D’ACCREDITATION	2
1.05 DÉFINITIONS	4
1.06 DÉSIGNATION DU SUPERVISEUR	11
1.07 AUTONOMIE ET RESPONSABILISATION.....	11
1.08 INTÉGRATION DES ANNEXES ET LETTRES D’ENTENTE.....	14
1.09 RÈGLES D’INTERPRÉTATION	15
ARTICLE 2 – CONTRAT À FORFAIT	16
2.01 LIMITATION À LA SOUS-TRAITANCE (GÉNÉRALE)	16
2.02 LIMITATION À LA SOUS-TRAITANCE (ENTRETIEN).....	17
2.03 COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE	18
ARTICLE 3 – COMITÉ PERMANENT DE CONSULTATIONS PATRONAL- SYNDICAL	20
3.01 FONCTIONNEMENT DU COMITÉ.....	20
3.02 REPRÉSENTATION DES PARTIES	21
3.03 TRANSMISSION DES INFORMATIONS	21
ARTICLE 4 – COOPÉRATION	22
4.01 ENGAGEMENT SYNDICAL (PAIX INDUSTRIELLE)	22
4.02 ENGAGEMENT PATRONAL (PAIX INDUSTRIELLE).....	22
4.03 DROITS FONDAMENTAUX	23
4.04 COTISATION SYNDICALE	23
4.05 FORMULAIRES D’IMPÔT.....	25
4.06 IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION	25
4.07 NOUVEAUX SALARIÉS	26
4.08 CHANGEMENT D’ADRESSE DU SALARIÉ	27
4.09 RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES.....	27
4.10 PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS.....	28
4.11 RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS (FILATURE VIDÉO)	29
.....	29

ARTICLE 5 – ASSURANCES COLLECTIVES	30
5.01 QUALIFICATION AU RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES	30
5.02 CONTRAT D'ASSURANCE COLLECTIVE	30
5.03 ASSURANCE VIE	31
5.04 ASSURANCE SALAIRE (COURT ET LONG TERME).....	31
5.05 ASSURANCE POUR SOINS MÉDICAUX	33
5.06 SOINS DENTAIRES	36
5.07 LUNETTES ET LENTILLES DE PRESCRIPTION	37
5.08 RETRAIT DE L'ASSURANCE RETRAITÉ.....	37
5.09 PAIEMENT DES PRIMES D'ASSURANCE	37
5.10 MAINTIEN DE LA COUVERTURE D'ASSURANCE	38
5.11 PRÉDOMINANCE DE LA POLICE D'ASSURANCE.....	38
ARTICLE 6 – RÉGIME DE RETRAITE	39
6.01 RÉGIME DE RETRAITE	39
6.02 CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ.....	39
6.03 CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR/SALARIÉ.....	39
6.04 COTISATION AU RÉGIME DE RETRAITE PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL ...	41
6.05 EFFET DE LA GRÈVE OU DU LOCK-OUT	43
ARTICLE 7 – CONGÉS D'ABSENCES MALADIE	44
7.01 CRÉDITS D'ABSENCES MALADIE.....	44
7.02 JOURS DE CARENCE.....	44
7.03 ABSENCES MALADIE ET PROBATION	45
7.04 PAIEMENT DES CRÉDITS	46
7.05 CERTIFICAT MÉDICAL.....	46
7.06 MODALITÉS D'APPLICATION DES ABSENCES MALADIE.....	47
7.07 CONGÉS D'ABSENCES MALADIE ET CNESST	48
7.08 ABSENCES MALADIE ET ASSURANCE SALAIRE	48
ARTICLE 8 – VACANCES ANNUELLES.....	50
8.01 OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR	50
8.02 SEMAINE DE VACANCES	50
8.03 TABLEAU DES VACANCES ANNUELLES	51
8.04 VACANCES ADDITIONNELLES	52
8.05 CALCUL DE LA PAIE DE VACANCES	52
8.06 JOURNÉE DE VACANCES ADDITIONNELLE	54
8.07 PAIE DE VACANCES	55

8.08	INSAISSABILITÉ DES VACANCES ANNUELLES	55
8.09	PLANIFICATION DES VACANCES ANNUELLES	55
8.10	VACANCES ANNUELLES SUPPLÉMENTAIRES	56
8.11	FERMETURE ANNUELLE	57
8.12	PAIEMENT LORS D'UNE FIN D'EMPLOI	58
8.13	PAIEMENT DE VACANCES LORS D'UNE MISE À PIED SANS DATE DE RAPPEL 59	
ARTICLE 9 – CONGÉS FÉRIÉS		60
9.01	CONGÉ FÉRIÉ	60
9.02	LISTE DES CONGÉS FÉRIÉS	60
9.03	CONGÉS FÉRIÉS (HORAIRE 12 HEURES)	62
9.04	RÉGULARISATION DES JOURNÉES FÉRIÉES	64
9.05	CONDITIONS POUR LE PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS	64
9.06	LOI SUR LA FÊTE NATIONALE	65
9.07	JOUR FÉRIÉ LÉGAL	65
9.08	JOUR CHÔMÉ LORS DE FERMETURE	65
9.09	CONGÉ FÉRIÉ LORS DE VACANCES ANNUELLES	66
ARTICLE 10 – CONGÉS SOCIAUX		67
10.01	LA PROCHE FAMILLE	67
10.02	CONGÉ POUR DEUIL	68
10.03	FAMILLE ÉLARGIE	68
10.04	REPORT DE JOURNÉE	69
10.05	CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR DEUIL	69
10.06	CERTIFICAT DE DÉCÈS	69
10.07	FUNÉRAILLES EXTÉRIEURES	70
10.08	CONGÉ POUR NAISSANCE	70
10.09	CONGÉ POUR MARIAGE	71
10.10	CONGÉ POUR JURÉ, TÉMOIN	71
ARTICLE 11 – CONGÉ SANS SOLDE		72
11.01	CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES	72
11.02	CONGÉ SANS SOLDE LORS D'UN RAPPEL AU TRAVAIL	73
11.03	CONGÉ SANS SOLDE	75
11.04	CONGÉ SANS SOLDE DES POSTES PRÉFÉRENTIELS	76
11.05	RETOUR À SON POSTE	76
11.06	AVANTAGES SOCIAUX	77
11.07	MAINTIEN DES ASSURANCES COLLECTIVES	77
11.08	EFFET DU CONGÉ SANS SOLDE	78

ARTICLE 12 – CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTALE 79

12.01	CONGÉ MATERNITÉ	79
12.02	ATTESTATION DE GROSSESSE	79
12.03	RETOUR PROGRESSIF D'UN CONGÉ PARENTAL	80
12.04	RETOUR AU POSTE	81
12.05	AVIS DE RETOUR AU TRAVAIL	81
12.06	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	82
12.07	CONGÉ D'ADOPTION	82
12.08	CONGÉ POUR OBLIGATION FAMILIALE	83

ARTICLE 13 – DROITS DIVERS..... 84

13.01	TRANSPORT EN COMMUN	84
13.02	STATIONNEMENT	84
13.03	FRAIS REMBOURSABLES	85
13.04	CERTIFICAT DE SECOURISME	85
13.05	FUMOIR	86
13.06	ERREUR DE PAIE (MANQUE À GAGNER)	86
13.07	ERREUR DE PAIE (TROP PAYÉ)	87
13.08	AVANCE DE SALAIRE (SAAQ)	88
13.09	AVANCE DE SALAIRE (ASSURANCE SALAIRE)	89

ARTICLE 14 – SANTÉ ET SÉCURITÉ 90

14.01	ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR	90
14.02	ENGAGEMENT DES SALARIÉS	91
14.03	FORMATION NOUVELLE TÂCHE	91
14.04	RESPECT DES LOIS	91
14.05	ÉQUIPEMENT DE PROTECTION	92
14.06	CHAUSSURES DE SÉCURITÉ	92
14.07	DROIT DE REFUS	93
14.08	PARTICIPATION DU SYNDICAT	95
14.09	COMITÉ PARITAIRE	95
14.10	POUVOIR DU COMITÉ PARITAIRE	97
14.11	COMPOSITION DU COMITÉ PARITAIRE	98
14.12	REPRÉSENTATION AU COMITÉ PARITAIRE	99
14.13	RENCONTRE DU COMITÉ PARITAIRE	99
14.14	LIBÉRATION SYNDICALE	100
14.15	ALTERNANCE DE LA PRÉSIDENTE	100
14.16	COMPTE-RENDU DES RÉUNIONS	100

14.17	PRÉLÈVEMENTS.....	101
14.18	SOMMAIRE MENSUEL.....	102
14.19	COMITÉ D'ENQUÊTE.....	103
14.20	NOUVELLE MACHINERIE.....	104
14.21	DROIT D'ENQUÊTE SYNDICALE.....	104
14.22	INSPECTION DE SÉCURITÉ.....	105
14.23	INSPECTION GOUVERNEMENTALE.....	106
14.24	PRÉSEANCE DU PRÉSIDENT SYNDICALE.....	106
14.25	PERMIS DE TRAVAIL.....	107
14.26	MAINTIEN DES DROITS.....	107
14.27	ADMINISTRATION DILIGENTE DES DOCUMENTS.....	108
14.28	TRANSPORT À L'HÔPITAL.....	109
14.29	RETOUR AU TRAVAIL.....	109
14.30	ACCOMMODEMENT RAISONNABLE.....	109
14.31	AUTRES INDEMNISATIONS.....	110
14.32	SERVICES ET EXAMENS.....	110
14.33	TEMPS DE TRAVAIL SÉCURITAIRE.....	111
14.34	ARTICLE 53 LATMP.....	112
ARTICLE 15 – MESURES DISCIPLINAIRES.....		113
15.01	DÉLAI POUR IMPOSER UNE MESURE DISCIPLINAIRE.....	113
15.02	SUSPENSION ET ANCIENNETÉ.....	113
15.03	DROIT AU PROCESSUS D'ARBITRAGE.....	114
15.04	DÉLAI DE PÉREMPTION.....	114
15.05	FARDEAU DE LA PREUVE.....	115
15.06	CONSULTATION DU DOSSIER DISCIPLINAIRE.....	115
15.07	GRADATION DES SANCTIONS.....	116
15.08	SUSPENSION DE L'ARBITRAGE.....	117
15.09	PRIORITÉ DES DOSSIERS D'ARBITRAGE.....	117
ARTICLE 16 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....		118
16.01	REPRÉSENTANT SYNDICAL.....	118
16.02	LISTE DES REPRÉSENTANTS.....	118
16.03	BANQUE DE LIBÉRATION SYNDICALE.....	119
16.04	LIBÉRATION SYNDICALE PERMANENTE.....	120
16.05	RÉMUNÉRATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (PERMANENT)...	121
16.06	FIN DE MANDAT.....	121
16.07	BUREAUX SYNDICAUX ET ACCÈS.....	122
16.08	TRANSPORT SYNDICAL.....	123

16.09	ACTIVITÉ SYNDICALE (SST)	123
16.10	ACTIVITÉ SYNDICALE (ENQUÊTE)	123
16.11	REFUS DE LIBÉRATION SYNDICALE	124
16.12	COMITÉ DE NÉGOCIATION SYNDICAL	125
16.13	RENCONTRE DU COMITÉ EXÉCUTIF	125
16.14	COMITÉ DE GRIEFS	125
16.15	QUART DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION DES LIBÉRATIONS	126
16.16	ACTIVITÉ SYNDICALE (EXTÉRIEURE)	126
16.17	FONCTION SYNDICALE ÉLECTIVE	127
16.18	MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION ET FACTURATION	127
16.19	FONCTION SYNDICALE TECHNIQUE	128
16.20	INTÉGRATION DES NOUVEAUX	129
16.21	AFFICHE ET DISTRIBUTION DE DOCUMENTS SYNDICAUX	130
16.22	RÉUNION CONVOQUÉE PAR L'EMPLOYEUR	130
ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL		131
17.01	HORAIRE DE MAIN-D'ŒUVRE	131
17.02	HORAIRE DE HUIT (8) HEURES	131
17.03	CHANGEMENT DE QUART	132
17.04	NOUVEL HORAIRE DE TRAVAIL	134
17.05	HEURES NORMALES DE TRAVAIL	134
17.06	DÉBUT DU TRAVAIL	134
17.07	RELÈVE	135
17.08	EFFET DU REMPLACEMENT SUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	136
17.09	DROIT DE RETRAIT	136
17.10	TEMPS DE LAVAGE	137
17.11	TEMPS DE LAVAGE SUPPLÉMENTAIRE	137
17.12	PAIEMENT DU TEMPS DE DOUCHE	137
17.13	CONTINUITÉ DES TOURS D'ÉQUIPE	138
17.14	PÉRIODE DE REPAS ALLONGÉ	139
17.15	PÉRIODE DE REPAS ET DISTANCES	139
17.16	CONGÉS STATUTAIRES	140
17.17	CHANGEMENT D'HORAIRE	140
17.18	PARTICULARITÉS HORAIRE DOUZE (12) HEURES	141
ARTICLE 18 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		144
18.01	TEMPS ET DEMI	144
18.02	TEMPS DOUBLE	144
18.03	TRAVAIL PENDANT UN JOUR DE CONGÉ OU DE REPOS	145

18.04	REPAS COMPENSATOIRE	146
18.05	HEURES DE TRANSPORT	147
18.06	TEMPS DE BATTEMENT	148
18.07	TRAVAIL JOUR FÉRIÉ	149
18.08	QUATRE (4) HEURES MINIMUM PAYÉES	149
18.09	RAPPEL AU TRAVAIL D'URGENCE	150
18.10	CUMUL DE DROITS	153
18.11	CHANGEMENT D'HORAIRE ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	153
18.12	ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	154
18.13	REGROUPEMENT	155
18.14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AVANT OU APRÈS LE QUART	156
18.15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR PRÉPARATION	157
18.16	LISTE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	158
18.17	REMISE À ZÉRO (0)	159
18.18	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE PLANIFIÉ ET NON PLANIFIÉ	159
18.19	DÉBIT DES HEURES LORS D'UN FÉRIÉ	163
18.20	HEURES REFUSÉES	166
18.21	NON DISPONIBILITÉ LORS D'ABSENCE	166
18.22	DÉBIT D'HEURES LORS D'ABSENCE	167
18.23	AFFECTATION ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	168
18.24	AJUSTEMENT DES HEURES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL	168
18.25	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS UNE AUTRE CLASSIFICATION	169
18.26	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LORS DE FORMATION	170
18.27	TEMPS CONVERTI	171
18.28	RÈGLES DE CUMUL ET DE CONSOMMATION	171
18.29	PRÉAVIS	172
ARTICLE 19 – MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE		174
19.01	TAUX DE SALAIRE	174
19.02	CRÉATION OU MODIFICATION D'OCCUPATION	174
19.03	CONTESTATION DE L'OCCUPATION	175
19.04	POSTE ACCESSIBLE À TOUS	176
19.05	PÉRIODE LIMITE POUR UN REMPLACEMENT TEMPORAIRE	177
19.06	FIN DE REMPLACEMENT TEMPORAIRE	177
19.07	LISTE DES REMPLACEMENTS TEMPORAIRES	178
19.08	ASSIGNATION TEMPORAIRE	179
19.09	RÉMUNÉRATION DÉPLACEMENT INVOLONTAIRE	183

19.10	RÉMUNÉRATION DÉPLACEMENT VOLONTAIRE	184
19.11	PÉRIODE DE FORMATION	184
19.12	DÉLAI D’AFFICHAGE	184
19.13	ÉLÉMENT CONSTITUTIF DU POSTE	185
19.14	POSTES PRÉFÉRENTIELS	186
19.15	DROIT AUX POSTES (RETOUR AU TRAVAIL)	187
19.16	CRITÈRES D’OCTROI DE POSTE ET AVIS DE NOMINATION	187
19.17	AFFICHAGE DE POSTE DE RELÈVE	189
19.18	AFFICHAGE TEMPORAIRE	192
19.19	DÉLAI D’ENTRÉE EN FONCTION (NOUVEAU POSTE)	194
19.20	CHOIX DE L’HORAIRE DE TRAVAIL.....	194
19.21	GEL TEMPORAIRE	195
19.22	DÉMISSION DE POSTE	197
19.23	ACCESSIBILITÉ DES POSTES	198
19.24	AFFICHAGE ET CRITÈRES D’OCTROI DE POSTE.....	198
19.25	CERTIFICAT D’APPRENTI	200
19.26	EXIGENCE DE POSTE	200
19.27	EXAMEN.....	201
19.28	REMBOURSEMENT DES COÛTS DE FORMATION	202
19.29	ENCADREMENT DES CLASSES	202
19.30	DISTRIBUTION DES TÂCHES	203
19.31	POSTE VACANT DE MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES (MMF).....	203
19.32	PÉRIODE DE FORMATION CONSÉCUTIVE ET SANS INTERRUPTION	204
ARTICLE 20 – ENTRAÎNEMENT		205
20.01	POSTE D’ENTRAÎNEMENT	205
20.02	PÉRIODE D’AFFICHAGES	205
20.03	CRITÈRES D’OCTROI DE POSTE.....	205
20.04	DÉBUT DE L’ENTRAÎNEMENT	206
20.05	ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LORS D’ENTRAÎNEMENT	206
20.06	FIN DE LA PÉRIODE D’ENTRAÎNEMENT.....	206
20.07	CANDIDAT POUR AFFICHAGE	207
20.08	REMPLACEMENT OBLIGATOIRE	207
20.09	RÉMUNÉRATION PENDANT ENTRAÎNEMENT	208
ARTICLE 21 – MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET DROIT DE SUPPLANTATION		209
21.01	DÉPLACEMENT GÉNÉRAL	209

21.02	DÉPLACEMENT DÉPARTEMENT ENTRETIEN, LABORATOIRES ET BUREAUX	210
21.03	AFFICHAGE AVANT MISE À PIED.....	211
21.04	AVIS DE MISE À PIED.....	211
21.05	RAPPEL AU TRAVAIL	213
21.06	RENONCIATION AU DROIT DE RAPPEL	214
21.07	ASSIGNATION EN CAS DE SURPLUS.....	214
21.08	DROIT DE SUPPLANTATION	215
21.09	CHANGEMENT DE POSTE	216
ARTICLE 22 – ANCIENNETÉ		217
22.01	ANCIENNETÉ (DÉFINITION À 1.05).....	217
22.02	PÉRIODE DE PROBATION.....	217
22.03	ACCUMULATION D’ANCIENNETÉ	218
22.04	PERTE D’ANCIENNETÉ	218
22.05	PROMOTION HORS DE L’UNITÉ D’ACCREDITATION	219
22.06	NON DISPONIBILITÉ.....	220
22.07	LA LISTE D’ANCIENNETÉ.....	221
22.08	POSTES VACANTS ET MISE À PIED.....	222
22.09	RÉINTÉGRATION D’UN SALARIÉ EN MISE À PIED PAR ERREUR	222
ARTICLE 23 – PROCÉDURES APPLICABLES AU RÈGLEMENT DES GRIEFS		224
23.01	DÉPÔT D’UN GRIEF	224
23.02	ENTENTE ÉCRITE	225
23.03	DROIT DE GRIEF.....	226
23.04	COMPUTATION DES DÉLAIS	226
23.05	RÉTROACTIVITÉ	226
23.06	PRESCRIPTION	227
23.07	NON-DISCRIMINATION	227
23.08	GRIEF SYNDICAL	227
23.09	NOM DES PLAIGNANTS	228
23.10	CAS SPÉCIFIQUE	228
23.11	ACCÈS AUX DOCUMENTS	229
23.12	ENQUÊTE DE GRIEF	229
ARTICLE 24 – ARBITRAGE		230
24.01	DÉLAI POUR SOUMETTRE LE GRIEF À L’ARBITRAGE	230
24.02	ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ.....	230

24.03	NOMINATION DE L'ARBITRE	231
24.04	JURIDICTION DE L'ARBITRE	231
24.05	FRAIS ET HONORAIRE DE L'ARBITRAGE	231
24.06	AVIS D'ARBITRAGE	232
24.07	COMPUTATION DES DÉLAIS	232
ARTICLE 25 – FERMETURE TOTALE.....		233
25.01	AVIS DE FERMETURE.....	233
25.02	ACCOMMODEMENT POUR RECHERCHE D'EMPLOI	233
ARTICLE 26 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE		234
26.01	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	234
26.02	PRÉAVIS DE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	234
26.03	RENCONTRE OBLIGATOIRE	235
26.04	COMITÉ CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	236
26.05	RÉMUNÉRATION POUR LE COMITÉ.....	237
26.06	RECYCLAGE	237
26.07	SALAIRE APRÈS RELOCALISATION	238
26.08	RETRAITE ANTICIPÉE OU ATTRITION.....	238
ARTICLE 27 – DURÉE DE LA CONVENTION		240
27.01	DURÉE DE LA CONVENTION	240
27.02	AVIS DE NÉGOCIATION	240
27.03	DÉLAI POUR LE DÉPÔT DES DEMANDES	241
27.04	MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL	242
ANNEXE A – HORAIRES DE TRAVAIL		244
ANNEXE B – RÉMUNÉRATION DES OCCUPATIONS ET PRIMES.....		251
ANNEXE C – RÉGIME D'ADMISSIBILITÉ À LA RETRAITE ANTICIPÉE SUITE À DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....		272
ANNEXE D – PROGRAMME D'INDEMNITÉ DE RETRAITE.....		277
ANNEXE E – PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE		281
ANNEXE F – DÉTERMINATION DU TEMPS D'ABSENCE - RAFRAÎCHISSEMENT).....		287

ANNEXE G – SALARIÉ AVEC LIMITATIONS FONCTIONNELLES (PASSÉ)	293
ANNEXE H – SALARIÉ AVEC LIMITATIONS FONCTIONNELLES (FUTUR)	304
ANNEXE I – POSTES D’ACCOMMODEMENT ET PLAN DE TRANSPORT INTERNE	306
ANNEXE J – RÉMUNÉRATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE	312
ANNEXE K – PROCÉDURE DE GESTION DES PLAINTES D’HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE	319
ANNEXE L – FORMATEUR EN ATELIER ET TRANSFERT DE CONNAISSANCE ET FORMATION CONTINUE	332
ANNEXE M – SYSTÈME D’APPRENTISSAGE À L’ENTRETIEN	336
ANNEXE N – POSTES RASSEMBLÉS POUR LA FORMATION	347

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

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 permuter 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 (2023)

Les personnes exclues 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 **directement relié à la production, par exemple, expérimentation d'une nouvelle poudre.**

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 (2023)

Année de référence

Désigne la période de douze (12) mois comprise entre **le dimanche précédent le 1^{er} avril ou le 1^{er} avril d'une année civile et le samedi précédent le 31 mars ou le 31 mars** inclusivement de l'année civile suivante.

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.

Ancienneté générale

L'ancienneté générale est définie par le numéro attribué à chaque salarié.

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 supplémentaires à la liste de temps supplémentaire.

Débit

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

Département

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 mécontente 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 minutes (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

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

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

Remplacement temporaire

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

Salarié

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

Secteurs

Bureaux : désigne le technique et l'administration.

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

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 six (6) représentants (trois (3) syndicaux et trois (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) (2023)

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 main) ;
- 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 qui est composée d'une chargeuse et d'une chargeuse-pelleteuse ;

- Dans le cas où il y a entente entre les parties.

De plus, les salariés qui quittent l'entreprise sont remplacés lorsque les besoins d'embauche le justifient.

2.02 Limitation à la sous-traitance (entretien) (2023)

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.

Si un besoin est requis dans une classification où un salarié est en mise en pied, l'employeur ne peut pas faire

appel à un sous-traitant même s'il s'agit d'un « call » tel que prévu à l'article 18.09. Il a l'obligation de procéder au rappel au travail du salarié qui est en mise à pied.

2.03 Comité de sous-traitance (2023)

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 fournit, 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. **Ainsi, l'employeur achemine le formulaire prévu à cet effet au comité de sous-traitance par l'ensemble des groupes de**

l'employeur (entretien, ingénierie, R&D, etc.). Les parties s'engagent à discuter pour tenter d'en arriver à une entente.

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, tous les mois, pour discuter de problèmes d'intérêt commun à l'Employeur, aux salariés et au Syndicat.

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

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

3.02 Représentation des parties

La représentation syndicale est formée de sept (7) membres, 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 (2023)

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, **l'identité ou l'expression de genre**, 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, telle que fixée par le Syndicat, de la paie de chaque salarié, chaque semaine et de faire parvenir mensuellement, avant le quinzième

(15^e) 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. L'employeur fait imprimer les conventions collectives par la CSN si la soumission est égale ou plus basse que les autres soumissionnaires.

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 fournit au Syndicat les copies nécessaires à son bon fonctionnement interne.

4.07 Nouveaux salariés

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 ;
- Le titre de l'occupation ;
- Le secteur de travail ;

- Le statut d'emploi ;
- La date d'embauche ou de rappel.

4.08 Changement d'adresse du salarié

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

4.09 Renseignements supplémentaires

L'Employeur fournit 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 (2023)

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. **Toute exception à cette disposition devra faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.**

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'assurance, 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'assurance collective.

5.02 Contrat d'assurance collective

Les parties conviennent d'un contrat d'assurance collective 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 : 4000 \$;
 - Enfant : 2000 \$ (par enfant).

5.04 Assurance salaire (court et long terme) (2023)

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 décrits ci-dessous :

Assurance salaire court terme :

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

Le salarié reçoit une prestation équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire de base hebdomadaire (maximum **2 915 \$**) 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 soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire de base mensuel (maximum de **17 480 \$**).

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 (2023)

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 cent pour cent (100 %) (franchise annuelle de 25 \$ pour une couverture individuelle et de 50 \$ pour une couverture familiale).

Les médicaments admissibles au contrat d'assurance collective seront remboursés jusqu'à concurrence du coût des médicaments génériques, s'il y a lieu.

Les parties conviennent que si la différence entre le coût d'un médicament générique et du médicament générique le moins coûteux excède cinq (5) dollars, le salarié doit en aviser le département des Ressources humaines dès qu'il en prend connaissance.

Le remboursement sera alors fait au salarié et ce, tant et aussi longtemps que le médicament générique le moins cher n'est pas disponible à sa pharmacie.

Une fois informé, les Ressources humaines interviendront auprès du pharmacien afin qu'il puisse se

procurer le médicament générique le moins coûteux.

Advenant que le salarié ne veut pas du générique le moins coûteux, il devra déboursier la différence.

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 décrits dans le contrat d'assurance.

5.06 Soins dentaires

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

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

5.07 Lunettes et lentilles de prescription (2023)

Les lunettes et lentilles de prescription sont remboursées à raison de **quatre cents (400 \$)** par personne assurée par période de **trente-six (36)** mois.

Examen de la vue

L'examen de la vue est remboursé à cent pour cent (100 %) par personne assurée par période de trente-six (36) mois.

5.08 Retrait de l'assurance retraité

Les salariés qui ont pris leur retraite après le 21 juillet 2015, ne bénéficient pas de la couverture d'assurance pour retraités.

5.09 Paiement des primes d'assurance

Les primes d'assurance pour l'assurance salaire court terme et long terme, l'assurance vie et l'assurance

soins médicaux sont défrayés en totalité par l'Employeur.

Les primes d'assurance pour soins dentaires sont défrayés en parts égales 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 l'admissibilité d'un salarié au régime de retraite débute après six (6) mois de service continu.

6.03 Contributions employeur/salarié (2023)

La contribution du salarié est de (5.1 %) du salaire de base brut. Ce pourcentage augmente à (6 %) à compter du 1^{er} avril 2024.

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

L'Employeur versera cent pour cent (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 (2023)

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 paternité**, 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.

Une passe de sortie ou un congé autorisé n'est pas considéré comme une absence temporaire autorisée au sens du présent article.

Pour que cet article soit applicable, il doit s'agir d'une absence minimale d'une (1) semaine jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines.

Le rachat est obligatoire par la paie à moins d'avis contraire de la part 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 (2023)

Pour couvrir les absences en maladie, l’Employeur accorde à chaque salarié régulier **au dimanche précédent le 1^{er} avril ou le 1^{er} avril** de chaque année un crédit de cinq (5) jours de huit (8) heures de maladie. **Le salarié peut fractionner ces crédits d’absence maladie en demi-journée.** Ces jours de maladie sont rémunérés à cent pour cent (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 (2023)

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 samedi précédant le 31 mars** ou le 31 mars suivant :

Nombre de mois à couvrir	Crédits en jours de 8h
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 (2023)

Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre. Les jours non utilisés au 31 mars ou **au samedi précédant le 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^e)
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 CNESST

Lorsqu'un salarié bénéficie d'une absence 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 maladie rémunérée et tous les ajustements sont faits en conséquence.

7.08 Absences maladie 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 CNESST 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 quatre pour cent (4 %) du total de la rémunération reçue au cours de la période d'accumulation incluant le temps supplémentaire.

8.03 Tableau des vacances annuelles (2023)

Les salariés ont droit à des vacances annuelles selon l'ancienneté accumulée **au samedi précédant le 31 mars ou** le 31 mars de chaque année tel que défini au tableau suivant :

Qualification et service continus	Nombre de semaines de vacances
1 an mais moins de 7 ans	3 semaines
7 ans mais moins de 14 ans	4 semaines
14 ans mais moins de 22 ans	5 semaines
22 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^{er} avril 2002, un salarié qui complète le nombre d'années d'ancienneté prévu à l'article 8.03, après le 1^{er} 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 (2023)

Au dimanche précédent le 1^{er} avril ou le 1^{er} 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 deux pour cent (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^{er} avril, le plus élevé des deux.

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

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte, le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, de même que les retraites progressives ne sont pas considérés comme une absence aux fins du présent article.

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

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

8.06 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^e) et vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'ancienneté.

8.07 Paie de vacances

Le salarié reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit au moment de la distribution de la paie régulière.

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 (2023)

L'Employeur dresse et affiche les vacances des salariés le 1^{er} mars 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 (2023)

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 du Québec et la Fête du Travail.

À cet effet, les semaines de vacances choisies par le salarié sont publiées le **1^{er} avril** de chaque année.

8.11 Fermeture annuelle (2023)

L'usine ferme ses portes pour une période de trois (3) semaines dites 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.

La fermeture annuelle de trois (3) semaines survient à la suite des deux (2) semaines de la construction.

8.12 Paiement lors d'une fin d'emploi (2023)

Au départ du salarié, la paie de vacances annuelles est calculée en fonction des gains accumulés **entre le dimanche précédant le 1^{er} avril ou le 1^{er} avril précédant** la date effective de son départ et ce, selon son pourcentage des droits de vacances

accumulées en vertu de la présente convention collective.

8.13 Paiement de vacances lors d'une mise à pied sans date de rappel

L'Employeur doit payer les vacances annuelles de l'année de référence au salarié qui en fait la demande, au moment de la mise à pied.

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 (2023)

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

	23/24	24/25	25/26	26/27	27/28
Lundi de Pâques	10 avril	1 ^{er} avril	21 avril	30 mars	29 mars
Journée des Patriotes	22 mai	20 mai	19 mai	18 mai	24 mai
St-Jean Baptiste	23 juin	24 juin	24 juin	24 juin	24 juin
Fête du Canada	30 juin	1 ^{er} juil.	30 juin	3 juil.	2 juil.
Fête du Travail	4 sept.	2 sept.	1 ^{er} sept.	7 sept.	6 sept.
Action de Grâce	9 oct.	14 oct.	13 oct.	12 oct.	11 oct.
Additionnel	x	x	x	x	22 déc.
Additionnel	x	x	x	23 déc.	23 déc.
Additionnel	x	24 déc.	24 déc.	24 déc.	24 déc.
Additionnel	25 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.	x
Additionnel	26 déc.	26 déc.	26 déc.	28 déc.	27 déc.
Additionnel	27 déc.	27 déc.	29 déc.	29 déc.	28 déc.
Additionnel	28 déc.	x	30 déc.	30 déc.	29 déc.
Additionnel	29 déc.	30 déc.	31 déc.	31 déc.	30 déc.
Additionnel	x	31 déc.	x	x	31 déc.
Additionnel	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.	x
Additionnel	2 janv.	2 janv.	2 janv.	x	x
Additionnel	3 janv.	x	x	x	x

9.03 Congés fériés (Horaire 12 heures) (2023)

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.

	23/24	24/25	25/26	26/27	27/28
Lundi de Pâques	10 avril	1 ^{er} avril	21 avril	30 mars	29 mars
Journée des Patriotes	22 mai	20 mai	19 mai	18 mai	24 mai
St-Jean Baptiste	24 juin	24 juin	24 juin	24 juin	24 juin
Fête du Canada	1 ^{er} juil.	1 ^{er} juil.	1 ^{er} juil.	1 ^{er} juil.	1 ^{er} juil.
Fête du Travail	4 sept.	2 sept.	1 ^{er} sept.	7 sept.	6 sept.
Action de Grâce	9 oct.	14 oct.	13 oct.	12 oct.	11 oct.
Additionnel	24 déc.	24 déc.	24 déc.	24 déc.	24 déc.
Noël	25 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.
Additionnel	26 déc.	26 déc.	26 déc.	26 déc.	26 déc.
Additionnel	27 déc.	27 déc.	27 déc.	27 déc.	27 déc.
Additionnel	30 déc.	30 déc.	30 déc.	30 déc.	30 déc.
Additionnel	31 déc.	31 déc.	31 déc.	31 déc.	31 déc.
Jour de l'an	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.
Lendemain	2 janv.	2 janv.	2 janv.	2 janv.	2 janv.

9.04 Régularisation des journées fériées (2023)

À compter du 1^{er} avril 2023, il y aura quatorze (14) journées fériées par année dont huit (8) journées dans la période des fêtes.

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 fête 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

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

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 ou après approbation du gestionnaire.

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 (2023)

Lors du décès d'un membre de sa proche famille, le salarié a droit à cinq (5) jours **ouvrables** de congé consécutifs **qui doivent être pris dans les quatre (4) semaines suivant le décès.**

10.03 Famille élargie (2023)

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 deux (2) jours ouvrables de congé consécutifs **qui doivent être pris dans les quatre (4) semaines suivant le décès.**

10.04 Report de journée (2023)

S'il y a lieu, une des journées peut être reportée à la journée de crémation ou de sépulture. **En plus, une deuxième (2^e) de ces journées peut être reportée lors d'un rendez-vous avec le notaire. L'employeur peut demander une pièce justificative.**

10.05 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.

10.06 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 CNESST.

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. À moins d'entente entre les parties, la durée maximale de formation est de douze (12) mois.

11.02 Congé sans solde lors d'un rappel au travail

Lors d'un rappel au travail, un salarié en mise à pied peut demander un congé sans solde au lieu d'être rappelé au travail. L'Employeur accepte un congé sans solde s'il y a du personnel disponible sur la liste de rappel pour combler le rappel au travail 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.

Dans le cas où le salarié est en progression de classe dans un métier en relation avec une occupation de l'Employeur, son congé peut être prolongé jusqu'à trente-six (36) mois nonobstant qu'il y ait ou non, du personnel disponible sur la liste de rappel.

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

L'Employeur accorde un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande écrite, trente (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

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 cent pour cent (100 %) par le salarié) pendant la durée du congé.

En ce qui a trait aux assurances vie quelle que soit la durée du congé, le salarié doit conserver ses couvertures moyennant le paiement des primes à cent pour cent (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 (RQAP).

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'assurance collective

Durant le congé, le salarié a droit au régime d'assurance 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 sur les 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 si l'absence est de plus d'un (1) jour.

ARTICLE 13 – DROITS DIVERS

13.01 Transport en commun

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 demeurent 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

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) (2023)

Lors de la constatation d'une erreur de plus de 10 % de la paie régulière, un salarié peut réclamer un dépôt nécessitant un préavis de 48 heures ouvrable de la part du service de la paie au fournisseur de la paie. L'ajustement final sera effectué à la fin de l'année fiscale.

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) (2023)

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 dépôt nécessitant un préavis de 48 heure ouvrable de la part du service de la paie au fournisseur de la paie sera émis au salarié.**

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 (2023)

L'Employeur s'engage à prendre les moyens nécessaires pour assurer l'intégrité physique **et psychique** 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 tels 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

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 (2023)

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 psychique** 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 liés 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 CNESST ;
- 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 CNESST ;

- 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

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 (2023)

À la demande d'un représentant du Comité paritaire, le **département** 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 remise 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 (2023)

Tout salarié formé à cet effet ou le cas échéant, un membre de la supervision identifié par l'Employeur, émet un permis de travail 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 CNESST 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 CNESST, 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 CNESST 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 sept (7)

heures de repos avant de débiter 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 CNESST, 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 justifiants 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

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 suspens, 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

L'Employeur accorde au Syndicat pour ses délégués ou représentants officiels, sans perte de rémunération, une banque de deux milles (2000) heures de libération syndicale par année de référence à l'exception de l'année du renouvellement de la convention collective où cette banque sera de deux mille deux cents (2200) heures.

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.

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 de leur dernière occupation ou, au taux horaire moyen du salaire brut gagné au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant son entrée en poste, le plus élevé des deux.

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

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

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

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

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^e) 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

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 déclarés 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 (½) 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

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

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

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 ($\frac{1}{2}$) 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 ($\frac{1}{2}$).

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 ($\frac{1}{2}$), 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^{re}) heure précédant ou suivant les heures régulières de travail du salarié.

Lors d'une demande pour un quart de temps supplémentaire de huit (8) heures, s'il y a quatre (4) heures et moins entre le moment de la demande de l'Employeur et l'heure où débute le temps supplémentaire,

un (1) repas compensatoire est applicable.

Lors d'une demande pour un quart de temps supplémentaire de douze (12) heures, s'il y a quatre (4) heures et moins entre le moment de la demande de l'Employeur et l'heure où débute le temps supplémentaire, deux (2) repas compensatoires sont applicables.

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 (2023)

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).

Les parties conviennent de discuter de toute difficulté d'application de cet article.

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 ($\frac{1}{2}$) 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.

Travail d'urgence

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 ($\frac{1}{2}$) 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 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 débitée 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^{re}) 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.

Mécanisme d'attribution du temps supplémentaire

18.12 Attribution du temps supplémentaire

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

1. **Premièrement**, à tous les salariés classifiés, en débutant par celui ayant le moins d'heures cumulées ;

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

18.13 Regroupement

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

18.14 Temps supplémentaire avant ou après le quart

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 (2023)

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'heures 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.

Malgré ce qui précède, ceci ne doit pas empêcher le droit du salarié d'accepter une opportunité d'effectuer des heures supplémentaires plus avantageuse à celle qu'il avait accepté en vertu du premier paragraphe.

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^{er} 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)

Au premier dimanche d'avril de chaque année civile, à minuit et une minute (00 h 01), 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 et non planifié (2023)

18.18.1 *Entretien, laboratoires, bureaux*

Le salarié se voit demander 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'heures 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 (2023)*

Les besoins en temps supplémentaire pour la semaine suivante (dimanche 00h00 à samedi 23h59) doivent être affichés sur le tableau au plus tard le mercredi de chaque semaine.

Les besoins en temps supplémentaire sont reliés en premier lieu à des postes vacants dans l'horaire de main-d'œuvre.

Les besoins de temps supplémentaire peuvent être affichés sur le tableau pour des travaux de fin de semaine (ménage et production), des remplacements de maladies planifiés ou de libérations syndicales pour la fin de la semaine courante et la semaine suivante.

Tous les besoins en temps supplémentaire, qui ne sont pas affichés le jeudi, doivent être faits selon la méthode d'attribution de temps supplémentaire régulier (par téléphone ou de vive voix).

Le salarié est responsable d'y indiquer ses disponibilités. Par contre, l'Employeur considérera les salariés absents comme étant disponibles dès la date connue de leur retour au travail et ce, pour la semaine courante, à l'exception des vacances et des congés planifiés.

Dans ces derniers cas, un formulaire sera mis à la disposition des salariés afin qu'ils indiquent leurs disponibilités.

Le gestionnaire confirme le temps supplémentaire au salarié sélectionné selon l'ordre établi à l'article 18.12. Il débite alors à la liste les heures de temps supplémentaire attribuées au moment où l'appel de temps supplémentaire est effectué. Les salariés n'ayant pas signés la feuille d'inscription, sont considérés comme non-disponibles pour effectuer le temps supplémentaire et, sont débités, 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					
JOUR 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 8h
NUIT 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 2h (20-8) ou 2.5h (19-7)
NUIT 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 3.5h (19-7) ou 4h (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 débiter 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 Ajustement des heures 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 attribuer la moyenne des heures de la classification dans laquelle il retourne 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 débite 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 (2023)

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 a un maximum défini de **deux cent**

quarante (240) heures pour ce qui a trait au cumul des heures. Chaque salarié peut s'absenter du travail pour un maximum de cent soixante (160) heures par année de référence et elle peut être utilisée que par bloc de quarante (40) heures sauf pour les secteurs de l'entretien, de laboratoires et de bureaux, qui peuvent consommer 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 complété, 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^e) étape et en cas d'arbitrage, le grief est référé à un arbitre compétent en la matière.

19.04 Poste accessible à tous

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

- Bureaux (excluant Agent au contrôle qualité, de Technicien technique et de Technicien planification) ;
- Buanderie ;
- Annexe I (Postes d'accommodement).

L'Employeur rencontre le syndicat afin de trouver une solution dans le cas où un salarié qui n'est pas visé par un de ces postes, perd son permis d'explosif.

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.

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 Assignation temporaire

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 vingt (20) 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 vingt (20) jours ouvrables durant l'année de convention collective, à l'exception des modalités prévues à l'article 20.08, à l'intérieur d'une (1) année de convention collective.

19.08.6 Tout remplacement obligatoire est considéré comme une assignation temporaire au sens du présent sous-paragraphe. Toutefois, si le salarié est assigné à plus d'un remplacement à l'intérieur de son quart de travail (maximum deux (2) fois dans un quart de huit (8) heures), il est crédité de deux (2) assignations pour cette journée ouvrable.

Cependant, ne sera pas comptabilisé pour une assignation tout remplacement obligatoire de moins de deux (2) heures pour retard, départ hâtif en urgence, consultation médicale à l'interne et enquête syndicale en lien avec la santé et sécurité.

19.08.7 Il est entendu qu'un remplacement temporaire effectué de consentement par le salarié n'est pas crédité dans les vingt (20) 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 (2023)

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. Le salarié maintient également le paiement du temps supplémentaire pour préparation prévu à l'article 18.15 **ainsi que la prime repas applicable** comme s'il était à son poste régulier.

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 (2023)

Tous les postes nouveaux ou vacants ainsi que toute nouvelle classification

sont affichés pendant une période de **cinq (5) jours soit du lundi au vendredi** 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 (2023)

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 ;
- Technicien au laboratoire balistique ;
- Terrain d'incinération Cl.1 ;
- **Patrouilleurs.**

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)

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 entrainements 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).

19.16 Critères d'octroi de poste et Avis de nomination (2023)

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 assujéti à la clause 19.21.

Le salarié a droit à une période d'essai d'une durée équivalente à deux (2) quarts de travail. Pendant cette période, le salarié peut choisir d'abandonner le poste obtenu par affichage et retourne à son ancien poste. Dans ce cas, le poste est octroyé au candidat suivant,

conformément aux dispositions de la convention collective, qui a postulé sur le poste et ainsi de suite. Cette disposition s'applique pour tout poste dont le salarié n'a pas reçu la formation.

Tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures n'obtient d'aucune façon que ce soit, un poste de chef ou de technicien sénior.

19.17 Affichage de poste de relève (2023)

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. Le poste est accordé au salarié le plus ancien.

Aux fins du présent article, si une absence est d'une durée prévisible de huit (8) semaines et plus, l'employeur procède à un affichage de poste selon les modalités du (RLD).

De plus, si une absence est d'une durée imprévisible, l'employeur comble toute absence de huit (8) semaines et moins par un affichage de poste selon les modalités du (RCD).

Dès que l'absence se prolonge au-delà de huit (8) semaines, l'employeur procède à un affichage de poste selon les modalités du (RLD). Le salarié qui obtient un poste (RLD) conformément au présent paragraphe, doit compléter sa formation. Le salarié qui aura obtenu le poste selon le (RCD) restera en poste jusqu'à la fin de la formation du (RLD), le cas échéant.

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

Poste temporaire

Au mois de décembre de chaque année, 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 poste laissé vacant suite à ce processus d'attribution est affiché selon les modalités de l'article 19.17.

Le salarié qui obtient l'affichage s'engage pour une période maximale de douze (12) mois, de janvier à décembre de l'année suivante 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.

Lorsque le besoin est supérieur à vingt (20) semaines, durant la période de janvier à décembre, les dispositions de l'article 19.18 ne s'appliquent plus. Lorsqu'un besoin ponctuel survient en cours d'année, le salarié qui obtient un affichage temporaire s'engage à être affecté à ce poste, au besoin, jusqu'au 31 décembre de l'année en cours et ce,

peu importe le moment de l'affichage.

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 (2023)

Sauf si le salarié est déclaré surplus ou s'il est déplacé, ou si l'affichage en est un d'entretien, de laboratoire, de bureau, de poste préférentiel 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 à partir de son entrée en poste et ce, jusqu'à six (6) mois

après la fin de sa période de formation.

Le salarié qui supplante sur un poste nécessitant une formation de plus de trois (3) semaines est également soumis aux mêmes règles.

L'Employeur doit maintenir le salarié en poste durant la période de formation ou de rafraichissement à moins de circonstance exceptionnelle.

Toutefois, un salarié ayant obtenu un poste en vertu de l'article 19.17, peut postuler sur un affichage avant la fin de son affectation temporaire **s'il s'agit d'un affichage permanent du même poste. De plus, un salarié ayant obtenu un poste conformément à ce paragraphe, ne peut postuler sur un autre affichage pendant douze (12) mois après la fin de sa formation.**

19.22 Démission de poste

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.

19.23 Accessibilité des postes (2023)

Tous les postes de l'entretien, des laboratoires chimiques et des bureaux nommés en annexe nécessitent une formation spécialisée et reconnue par le ministère de l'Éducation, sauf les occupations de peintre, **mancœuvre spécialisé** et de couvreurs de tuyaux.

19.24 Affichage et critères d'octroi de poste (2023)

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^e classe pour combler un poste déclaré vacant lorsque le ratio de première (1^{re}) classe atteint

soixante-quinze pour cent (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^e) classe à la fois par métier. **Les parties se réfèrent à l'Annexe M (M.4 – Logigramme lors d'affichage de poste à l'entretien) aux fins d'application de ce paragraphe.**

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 Exigence de poste

Tous salariés détenant un diplôme d'études (DEP, AEC 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, de couvreur de tuyau et manœuvre spécialisé où aucune formation n'est nécessaire. Le système d'apprentissage à l'entretien prévu à l'annexe M est applicable.

Cependant, le salarié ayant obtenu son attestation depuis plus de cinq (5) ans, sans avoir d'expérience pratique en 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.

Pour tous les autres postes, ceux-ci seront soumis à une période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures dans laquelle le salarié est évalué selon une grille de compétences élaborée en collaboration avec la Commission scolaire.

19.27 Examen

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.

19.28 Remboursement des coûts de formation

L'Employeur rembourse à tout salarié qui désire obtenir une formation technique en lien avec une occupation de l'Employeur, 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.

19.29 Encadrement des classes

Les salariés dans les classifications de métier qui ne sont pas première (1^{re}) classe sont toujours accompagnés d'un salarié première (1^{re}) 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 venant de l'extérieur de l'usine, celui-ci doit être accompagné en tout temps d'un salarié première (1^{re}) classe pour une période de mille quarante (1040) heures, à l'exception de la zone inerte (101,102, 148, 177, 415, 439, 440, 447) et de tous bâtiments décontaminés.

19.30 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.

19.31 Poste vacant de mécaniciens de machines fixes (MMF)

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.

19.32 Période de formation consécutive et sans interruption (2023)

Toute formation octroyée à un salarié doit être consécutive et sans interruption sous aucune considération, à moins que cette disposition entraîne un impact sur la production.

ARTICLE 20 – ENTRAÎNEMENT

20.01 Poste d'entraînement

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 (2023)

Ce poste est affiché à un endroit en vue pendant **cinq (5) jours soit du lundi au vendredi.**

20.03 Critères d'octroi de poste

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

20.04 Début de l'entraînement

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

20.05 Attribution du temps supplémentaire lors d'entraînement

Le salarié en formation sur les postes 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 (2023)

Le salarié est automatiquement considéré comme candidat pour tout affichage de poste permanent dans la classification pour laquelle il est 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.

Dans le cas de poste préférentiel, 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 dans les **douze (12) mois** suivant la fin de son entraînement.

20.08 Remplacement obligatoire

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 (2023)

Lors d'une réduction de personnel un salarié qui devient surplus **déplace** un salarié ayant moins d'ancienneté à l'exception des postes prévus à l'article 19.14 et des postes relève courte durée 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

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^{re}) classe dans les métiers ayant une quatrième (4^e) 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

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 défini dans la Loi sur les normes du Travail (LNT).

21.04.1 *Mise à pied administrative*

Avant de procéder à une mise à pied administrative concernant une limitation personnelle l'employeur s'engage à avoir tout fait en son pouvoir pour accommoder la personne salariée ayant une limitation personnelle.

Lorsque l'employeur n'a plus de moyens pour accommoder la personne salariée ou a atteint sa contrainte excessive, il peut procéder à la mise à pied administrative et doit avoir avisé la personne salariée au plus tard à 16h le mercredi avant la sortie de l'horaire de main d'œuvre.

À défaut de respecter ce préavis, l'employeur s'engage à payer le préavis tel que stipulé à l'article 21.04 de la convention collective.

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 Assignation en cas de surplus (2023)

Dans le cas de surplus de personnel dans une occupation donnée, l'Employeur peut au lieu de procéder à une mise à pied, **offrir l'assignation au salarié**, qui devient surplus à toute classification pour laquelle il est qualifié ou a déjà détenu la qualification **et ce, par ancienneté générale, en autant que les qualifications soient égales**. 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

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 prévues 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

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 (Définition à 1.05) (2023)

22.02 Période de probation (2023)

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. **Dans des cas d'exceptions, les parties peuvent s'entendre par écrit, pour prolonger la période de probation d'un salarié.**

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

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 est 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

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^e) 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^e) 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 excluent 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 équipements ;
- 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

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 (2023)

Cette convention entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2023 et le demeure jusqu'au **31 mars 2028**. Le taux de salaire est rétroactif au 1^{er} avril **2023**.

27.02 Avis de négociation

Sur avis écrit de dix (10) jours de calendrier, 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.

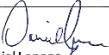
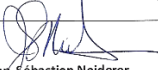
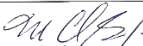


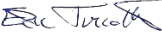






27.03 Délai pour le dépôt des demandes

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 4^e jour du mois de JUILLET 2023.

<p>General Dynamics, Produits de défense et Systèmes tactiques Canada – Valleyfield Inc.</p>	<p>LE SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD (C.S.N.)</p>
<p> Daniel Lepage Directeur Général</p>	<p> Jean-Sébastien Neiderer Président SNPCV</p>
<p> Patrice Montpetit Directeur Ressources Humaines</p>	<p> Martin Pagé Conseiller syndical FIM – CSN</p>
<p> Marc-Alexandre Houle Directeur des Opérations</p>	<p> Marie-Claude Bergeron Vice-présidente SNPCV</p>
<p> Maxime Boucher Coordonnateur Sénior Production</p>	<p> Michel Béland Directeur en santé et sécurité</p>
<p> Éric Turcotte Directeur Ingénierie et Entretien</p>	<p> Yan Thériault Directeur en santé et sécurité</p>
<p> Kim Richard Vallée Partenaire Ressources Humaines</p>	<p> Jocelyn Lefebvre Directeur à l'information</p>
<p> Sylvain Grenier Planificateur main-d'œuvre</p>	<p> Marc-André Joannette Secrétaire-Trésorier</p>
	<p> Stéphane Lefebvre Directeur à la mobilisation</p>

ANNEXE A – HORAIRES DE TRAVAIL (2023)

L'horaire de travail normal pour les salariés du département de bureau est de **7h à 15h ou 8h à 16h, au choix du salarié et ce, après entente entre le salarié et son gestionnaire selon les besoins opérationnels**. 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.

Les horaires de travail peuvent être choisis, au début de leurs applications, par la majorité des salariés en poste si les requis de production et du laboratoire le permettent. Les horaires choisis doivent être appliqués sur tous les quarts.

HORAIRE DE 8 HEURES (UNE (1) À TROIS (3) ÉQUIPES)

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.

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-7h ou 24h-8h

HORAIRE DE 12 HEURES (36 HEURES/48 HEURES)

D	C	B	A	ÉQUIPES
N	C	J	C	Dimanche
C	J	C	N	Lundi
R	J	R	N	Mardi
J	R	N	R	Mercredi
J	C	N	C	Jeudi
C	N	C	J	Vendredi
R	N	R	J	Samedi
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 (19h À 7h)

J : Jour (7h À 19h)

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

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

HORAIRE DE 12 HEURES DE JOUR (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 (7h à 19h ou 8h à 20h)

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

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

HORAIRE DE 12 HEURES (36 HEURES/44 HEURES)

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

N : Nuit (19h à 7h)

C : Congé

J : Jour (7h à 19h)

R : Repos

De jour : Débute à 7h le lundi pour trois (3) jours en plus du jeudi 7h à 15h.

De nuit : Débute à 19h le lundi pour trois (3) jours.

HORAIRE 4 JOURS / 10 HEURES (40 HEURES)

Horaire	A	B
DIMANCHE	C	R
LUNDI	7-17 ou 8-18	R
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	C	7-17 ou 8-18
SAMEDI	R	C
	A1	B1
DIMANCHE	R	C
LUNDI	7-17 ou 8-18	C
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	R	7-17 ou 8-18
SAMEDI	C	R

C : Congé

R : Repos

À chaque campagne, la production débutera selon l'horaire A.
L'horaire B s'applique seulement aux laboratoires.

ANNEXE B – RÉMUNÉRATION DES OCCUPATIONS ET PRIMES (2023)

Les parties aux présentes conviennent de l'échelle de progression salariale suivante :

*** L'échelle de progression ne s'applique pas aux métiers de l'entretien.**

- À l'embauche, un nouveau salarié sera rémunéré selon le tableau « Échelle de progression – 80 % ».

- Le salarié se verra attribué le salaire selon le tableau « Échelle de progression – 85 % », après 2000 heures effectivement travaillées.

- Le salarié se verra attribué le salaire selon le tableau « Échelle de progression – 90 % », après **4000** heures effectivement travaillées.

- Le salarié se verra attribué le salaire selon le tableau « Échelle de progression – 95 % », après **5000** heures effectivement travaillées.

- Le salarié se verra attribué le salaire selon le tableau « Échelle de progression – 100 % », après **6000** heures effectivement travaillées.

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2023 = 7%				
		80%	85%	90%	95%	100%
	Chef Secteur	31.86 \$	33.86 \$	35.85 \$	37.84 \$	39.83 \$
	Chef - Salle de mélange	30.62 \$	32.54 \$	34.45 \$	36.37 \$	38.28 \$
	Premier - Salle de mélange	30.12 \$	32.00 \$	33.89 \$	35.77 \$	37.65 \$
	Deuxième - Salle de mélange	29.38 \$	31.22 \$	33.06 \$	34.89 \$	36.73 \$
	Chef - Chariot	30.62 \$	32.54 \$	34.45 \$	36.37 \$	38.28 \$
	Chef - Chargeur	30.62 \$	32.54 \$	34.45 \$	36.37 \$	38.28 \$
	Chef - Déshydratation	30.62 \$	32.54 \$	34.45 \$	36.37 \$	38.28 \$
	Deuxième - Déshydratation	29.38 \$	31.22 \$	33.06 \$	34.89 \$	36.73 \$
	Chef - Couteau	31.30 \$	33.26 \$	35.22 \$	37.17 \$	39.13 \$
	Deuxième - Couteau	30.78 \$	32.71 \$	34.63 \$	36.56 \$	38.48 \$
	Premier presse - Couteau	30.78 \$	32.71 \$	34.63 \$	36.56 \$	38.48 \$
	Premier - Camion	30.12 \$	32.00 \$	33.89 \$	35.77 \$	37.65 \$
	Deuxième - Chariot	30.06 \$	31.93 \$	33.81 \$	35.69 \$	37.57 \$
	Deuxième - Chargeur	30.06 \$	31.93 \$	33.81 \$	35.69 \$	37.57 \$
	Chef polyvalent	31.86 \$	33.86 \$	35.85 \$	37.84 \$	39.83 \$
	Chef polyvalent commercial	31.86 \$	33.86 \$	35.85 \$	37.84 \$	39.83 \$
	Chef polyvalent ligne fusil	31.86 \$	33.86 \$	35.85 \$	37.84 \$	39.83 \$
	Chef - 712-713	30.62 \$	32.54 \$	34.45 \$	36.37 \$	38.28 \$
	Premier - 712-713	30.12 \$	32.00 \$	33.89 \$	35.77 \$	37.65 \$
	Deuxième - 712	29.38 \$	31.22 \$	33.06 \$	34.89 \$	36.73 \$
	Plan de transport	30.12 \$	32.00 \$	33.89 \$	35.77 \$	37.65 \$

GRANULATION

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2023 = 7%				
		80%	85%	90%	95%	100%
MATIÈRE PREMIÈRE	Chef - NC	30,62 \$	32,54 \$	34,45 \$	36,37 \$	38,28 \$
	Deuxième - NC	29,38 \$	31,22 \$	33,06 \$	34,89 \$	36,73 \$
	Opérateur camion à fourche - NC	30,12 \$	32,00 \$	33,89 \$	35,77 \$	37,65 \$
	Chef - SOLVANT	30,62 \$	32,54 \$	34,45 \$	36,37 \$	38,28 \$
	Premier - SOLVANT	30,12 \$	32,00 \$	33,89 \$	35,77 \$	37,65 \$
	Deuxième -SOLVANT	29,38 \$	31,22 \$	33,06 \$	34,89 \$	36,73 \$
	Chef 150	31,86 \$	33,86 \$	35,85 \$	37,84 \$	39,83 \$
	Chef - NG	31,86 \$	33,86 \$	35,85 \$	37,84 \$	39,83 \$
	Premier- NG	30,78 \$	32,71 \$	34,63 \$	36,56 \$	38,48 \$
	Chef propulsif sec	31,11 \$	33,06 \$	35,00 \$	36,95 \$	38,89 \$
	Chef propulsif humide	30,62 \$	32,54 \$	34,45 \$	36,37 \$	38,28 \$
	Chef	30,62 \$	32,54 \$	34,45 \$	36,37 \$	38,28 \$
	Premier	30,12 \$	32,00 \$	33,89 \$	35,77 \$	37,65 \$
	Patrouilleur	30,62 \$	32,54 \$	34,45 \$	36,37 \$	38,28 \$
	Deuxième	29,38 \$	31,22 \$	33,06 \$	34,89 \$	36,73 \$
FINITION	Chef polyvalent	31,86 \$	33,86 \$	35,85 \$	37,84 \$	39,83 \$
	Chef transport	30,62 \$	32,54 \$	34,45 \$	36,37 \$	38,28 \$
	Chef opérateur 289-919	31,11 \$	33,06 \$	35,00 \$	36,95 \$	38,89 \$
	Chef manutentionnaire	31,39 \$	33,35 \$	35,32 \$	37,28 \$	39,24 \$
	1 ^{er} manutentionnaire	30,12 \$	32,00 \$	33,89 \$	35,77 \$	37,65 \$
	Chef commis magasin	31,86 \$	33,86 \$	35,85 \$	37,84 \$	39,83 \$
	Commis magasin 1 classe	30,12 \$	32,00 \$	33,89 \$	35,77 \$	37,65 \$
	Chauffeur - Classe 1	30,62 \$	32,54 \$	34,45 \$	36,37 \$	38,28 \$
	Terrain d'incinération - Classe 1	30,62 \$	32,54 \$	34,45 \$	36,37 \$	38,28 \$
	Terrain d'incinération - Classe 2	29,38 \$	31,22 \$	33,06 \$	34,89 \$	36,73 \$
	Buanderie - Classe 1	30,12 \$	32,00 \$	33,89 \$	35,77 \$	37,65 \$
	GESTION DU MATERIEL					

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2024 = 6%				
		80%	85%	90%	95%	100%
	GRANULATION					
	Chef Secteur	33,78 \$	35,89 \$	38,00 \$	40,11 \$	42,22 \$
	Chef - Salle de mélange	32,46 \$	34,49 \$	36,52 \$	38,55 \$	40,58 \$
	Premier - Salle de mélange	31,93 \$	33,92 \$	35,92 \$	37,91 \$	39,91 \$
	Deuxième - Salle de mélange	31,14 \$	33,09 \$	35,04 \$	36,98 \$	38,93 \$
	Chef - Chariot	32,46 \$	34,49 \$	36,52 \$	38,55 \$	40,58 \$
	Chef - Chargeur	32,46 \$	34,49 \$	36,52 \$	38,55 \$	40,58 \$
	Chef - Déshydratation	32,46 \$	34,49 \$	36,52 \$	38,55 \$	40,58 \$
	Deuxième - Déshydratation	31,14 \$	33,09 \$	35,04 \$	36,98 \$	38,93 \$
	Chef - Couteau	33,18 \$	35,26 \$	37,33 \$	39,41 \$	41,48 \$
	Deuxième - Couteau	32,63 \$	34,67 \$	36,71 \$	38,75 \$	40,79 \$
	Premier presse - Couteau	32,63 \$	34,67 \$	36,71 \$	38,75 \$	40,79 \$
	Premier - Camion	31,93 \$	33,92 \$	35,92 \$	37,91 \$	39,91 \$
	Deuxième - Chariot	31,86 \$	33,85 \$	35,84 \$	37,83 \$	39,82 \$
	Deuxième - Chargeur	31,86 \$	33,85 \$	35,84 \$	37,83 \$	39,82 \$
	Chef polyvalent	33,78 \$	35,89 \$	38,00 \$	40,11 \$	42,22 \$
	Chef polyvalent commercial	33,78 \$	35,89 \$	38,00 \$	40,11 \$	42,22 \$
	Chef polyvalent ligne fusil	33,78 \$	35,89 \$	38,00 \$	40,11 \$	42,22 \$
	Chef - 712-713	32,46 \$	34,49 \$	36,52 \$	38,55 \$	40,58 \$
	Premier - 712-713	31,93 \$	33,92 \$	35,92 \$	37,91 \$	39,91 \$
	Deuxième - 712	31,14 \$	33,09 \$	35,04 \$	36,98 \$	38,93 \$
	Plan de transport	31,93 \$	33,92 \$	35,92 \$	37,91 \$	39,91 \$

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2024 = 6%				
		80%	85%	90%	95%	100%
MATIÈRE PREMIÈRE	Chef - NC	32.46 \$	34.49 \$	36.52 \$	38.55 \$	40.58 \$
	Deuxième - NC	31.14 \$	33.09 \$	35.04 \$	36.98 \$	38.93 \$
	Opérateur camion à fourche - NC	31.93 \$	33.92 \$	35.92 \$	37.91 \$	39.91 \$
	Chef - SOLVANT	32.46 \$	34.49 \$	36.52 \$	38.55 \$	40.58 \$
	Premier - SOLVANT	31.93 \$	33.92 \$	35.92 \$	37.91 \$	39.91 \$
	Deuxième -SOLVANT	31.14 \$	33.09 \$	35.04 \$	36.98 \$	38.93 \$
	Chef 150	33.78 \$	35.89 \$	38.00 \$	40.11 \$	42.22 \$
	Chef - NG	33.78 \$	35.89 \$	38.00 \$	40.11 \$	42.22 \$
	Premier. NG	32.63 \$	34.67 \$	36.71 \$	38.75 \$	40.79 \$
	Chef propulsif sec	32.98 \$	35.04 \$	37.10 \$	39.16 \$	41.22 \$
FINITION	Chef propulsif humide	32.46 \$	34.49 \$	36.52 \$	38.55 \$	40.58 \$
	Chef	32.46 \$	34.49 \$	36.52 \$	38.55 \$	40.58 \$
	Premier	31.93 \$	33.92 \$	35.92 \$	37.91 \$	39.91 \$
	Patrouilleur	32.46 \$	34.49 \$	36.52 \$	38.55 \$	40.58 \$
	Deuxième	31.14 \$	33.09 \$	35.04 \$	36.98 \$	38.93 \$
	Chef polyvalent	33.78 \$	35.89 \$	38.00 \$	40.11 \$	42.22 \$
	Chef transport	32.46 \$	34.49 \$	36.52 \$	38.55 \$	40.58 \$
	Chef opérateur 269-919	32.98 \$	35.04 \$	37.10 \$	39.16 \$	41.22 \$
	Chef manutentionnaire	33.27 \$	35.35 \$	37.43 \$	39.51 \$	41.59 \$
	1 ^{er} manutentionnaire	31.93 \$	33.92 \$	35.92 \$	37.91 \$	39.91 \$
GESTION DU MATÉRIEL	Chef commis magasin	33.78 \$	35.89 \$	38.00 \$	40.11 \$	42.22 \$
	Commis magasin 1 classe	31.93 \$	33.92 \$	35.92 \$	37.91 \$	39.91 \$
	Chauffeur - Classe 1	32.46 \$	34.49 \$	36.52 \$	38.55 \$	40.58 \$
	Terrain d'incinération - Classe 1	32.46 \$	34.49 \$	36.52 \$	38.55 \$	40.58 \$
	Terrain d'incinération - Classe 2	31.14 \$	33.09 \$	35.04 \$	36.98 \$	38.93 \$
	Buanderie - Classe 1	31.93 \$	33.92 \$	35.92 \$	37.91 \$	39.91 \$

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2025 = 4%				
		80%	85%	90%	95%	100%
		35.13 \$	37.32 \$	39.52 \$	41.71 \$	43.91 \$
	Chef Secteur	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Chef - Salle de mélange	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$
	Premier - Salle de mélange	32.39 \$	34.42 \$	36.44 \$	38.47 \$	40.49 \$
	Deuxième - Salle de mélange	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Chef - Chariot	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Chef - Chargeur	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Chef - Déshydratation	32.39 \$	34.42 \$	36.44 \$	38.47 \$	40.49 \$
	Deuxième - Déshydratation	34.51 \$	36.67 \$	38.83 \$	40.98 \$	43.14 \$
	Chef - Couteau	33.94 \$	36.06 \$	38.18 \$	40.30 \$	42.42 \$
	Deuxième - Couteau	33.94 \$	36.06 \$	38.18 \$	40.30 \$	42.42 \$
	Premier presse - Couteau	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$
	Premier - Camion	33.13 \$	35.20 \$	37.27 \$	39.34 \$	41.41 \$
	Deuxième - Chariot	33.13 \$	35.20 \$	37.27 \$	39.34 \$	41.41 \$
	Deuxième - Chargeur	35.13 \$	37.32 \$	39.52 \$	41.71 \$	43.91 \$
	Chef polyvalent	35.13 \$	37.32 \$	39.52 \$	41.71 \$	43.91 \$
	Chef polyvalent commercial	35.13 \$	37.32 \$	39.52 \$	41.71 \$	43.91 \$
	Chef polyvalent ligne fusil	35.13 \$	37.32 \$	39.52 \$	41.71 \$	43.91 \$
	Chef - 712-713	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Premier - 712-713	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$
	Deuxième - 712	32.39 \$	34.42 \$	36.44 \$	38.47 \$	40.49 \$
	Plan de transport	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$

GRANULATION

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2025 = 4%				
		80%	85%	90%	95%	100%
MATIÈRE PREMIÈRE	Chef - NC	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Deuxième - NC	32.39 \$	34.42 \$	36.44 \$	38.47 \$	40.49 \$
	Opérateur camion à fourche - NC	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$
	Chef - SOLVANT	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Premier - SOLVANT	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$
	Deuxième -SOLVANT	32.39 \$	34.42 \$	36.44 \$	38.47 \$	40.49 \$
	Chef 150	35.13 \$	37.32 \$	39.52 \$	41.71 \$	43.91 \$
	Chef - NG	35.13 \$	37.32 \$	39.52 \$	41.71 \$	43.91 \$
	Premier- NG	33.94 \$	36.06 \$	38.18 \$	40.30 \$	42.42 \$
	Chef propulsif sec	34.30 \$	36.44 \$	38.58 \$	40.73 \$	42.87 \$
FINITION	Chef propulsif humide	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Chef	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Premier	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$
	Patrouilleur	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Deuxième	32.39 \$	34.42 \$	36.44 \$	38.47 \$	40.49 \$
	Chef polyvalent	35.13 \$	37.32 \$	39.52 \$	41.71 \$	43.91 \$
	Chef transport	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Chef opérateur 289-919	34.30 \$	36.44 \$	38.58 \$	40.73 \$	42.87 \$
	Chef manutentionnaire	34.60 \$	36.76 \$	38.93 \$	41.09 \$	43.25 \$
	1 ^{er} manutentionnaire	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$
GESTION DU MATÉRIEL	Chef commis magasin	35.13 \$	37.32 \$	39.52 \$	41.71 \$	43.91 \$
	Commis magasin 1 classe	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$
	Chauffeur - Classe 1	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Terrain d'incinération - Classe 1	33.76 \$	35.87 \$	37.98 \$	40.09 \$	42.20 \$
	Terrain d'incinération - Classe 2	32.39 \$	34.42 \$	36.44 \$	38.47 \$	40.49 \$
	Buanderie - Classe 1	33.21 \$	35.28 \$	37.36 \$	39.43 \$	41.51 \$

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2026 = 4%				
		80%	85%	90%	95%	100%
	GRANULATION					
	Chef Secteur	36.54 \$	38.82 \$	41.10 \$	43.39 \$	45.67 \$
	Chef – Salle de mélange	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Premier – Salle de mélange	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$
	Deuxième – Salle de mélange	33.69 \$	35.79 \$	37.90 \$	40.00 \$	42.11 \$
	Chef - Charriot	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Chef - Chargeur	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Chef – Déshydratation	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Deuxième – Déshydratation	33.69 \$	35.79 \$	37.90 \$	40.00 \$	42.11 \$
	Chef - Couteau	35.90 \$	38.14 \$	40.38 \$	42.63 \$	44.87 \$
	Deuxième - Couteau	35.30 \$	37.50 \$	39.71 \$	41.91 \$	44.12 \$
	Premier presse - Couteau	35.30 \$	37.50 \$	39.71 \$	41.91 \$	44.12 \$
	Premier - Camion	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$
	Deuxième - Charriot	34.46 \$	36.61 \$	38.76 \$	40.92 \$	43.07 \$
	Deuxième - Chargeur	34.46 \$	36.61 \$	38.76 \$	40.92 \$	43.07 \$
	Chef polyvalent	36.54 \$	38.82 \$	41.10 \$	43.39 \$	45.67 \$
	Chef polyvalent commercial	36.54 \$	38.82 \$	41.10 \$	43.39 \$	45.67 \$
	Chef polyvalent ligne fusil	36.54 \$	38.82 \$	41.10 \$	43.39 \$	45.67 \$
	Chef – 712-713	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Premier – 712-713	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$
	Deuxième – 712	33.69 \$	35.79 \$	37.90 \$	40.00 \$	42.11 \$
	Plan de transport	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2026 = 4%				
		80%	85%	90%	95%	100%
MATIERE PREMIERE	Chef - NC	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Deuxième - NC	33.69 \$	35.79 \$	37.90 \$	40.00 \$	42.11 \$
	Opérateur camion à fourche - NC	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$
	Chef - SOLVANT	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Premier - SOLVANT	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$
	Deuxième -SOLVANT	33.69 \$	35.79 \$	37.90 \$	40.00 \$	42.11 \$
	Chef 150	36.54 \$	38.82 \$	41.10 \$	43.39 \$	45.67 \$
	Chef - NG	36.54 \$	38.82 \$	41.10 \$	43.39 \$	45.67 \$
	Premier- NG	35.30 \$	37.50 \$	39.71 \$	41.91 \$	44.12 \$
	Chef propulsif sec	35.66 \$	37.89 \$	40.12 \$	42.35 \$	44.58 \$
FINITION	Chef propulsif humide	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Chef	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Premier	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$
	Patrouilleur	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Deuxième	33.69 \$	35.79 \$	37.90 \$	40.00 \$	42.11 \$
	Chef polyvalent	36.54 \$	38.82 \$	41.10 \$	43.39 \$	45.67 \$
	Chef transport	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Chef opérateur 289-919	35.66 \$	37.89 \$	40.12 \$	42.35 \$	44.58 \$
	Chef manutentionnaire	35.98 \$	38.23 \$	40.48 \$	42.73 \$	44.98 \$
	1 ^{er} manutentionnaire	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$
GESTION DU MATERIEL	Chef commis magasin	36.54 \$	38.82 \$	41.10 \$	43.39 \$	45.67 \$
	Commis magasin 1 classe	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$
	Chauffeur - Classe 1	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Terrain d'incinération - Classe 1	35.11 \$	37.31 \$	39.50 \$	41.70 \$	43.89 \$
	Terrain d'incinération - Classe 2	33.69 \$	35.79 \$	37.90 \$	40.00 \$	42.11 \$
	Buanderie - Classe 1	34.54 \$	36.69 \$	38.85 \$	41.01 \$	43.17 \$

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2027 = 4%				
		80%	85%	90%	95%	100%
	GRANULATION					
	Chef Secteur	38,00 \$	40,38 \$	42,75 \$	45,13 \$	47,50 \$
	Chef - Salle de mélange	36,52 \$	38,80 \$	41,09 \$	43,37 \$	45,65 \$
	Premier - Salle de mélange	35,92 \$	38,17 \$	40,41 \$	42,66 \$	44,90 \$
	Deuxième - Salle de mélange	35,03 \$	37,22 \$	39,41 \$	41,60 \$	43,79 \$
	Chef - Chariot	36,52 \$	38,80 \$	41,09 \$	43,37 \$	45,65 \$
	Chef - Chargeur	36,52 \$	38,80 \$	41,09 \$	43,37 \$	45,65 \$
	Chef - Déshydratation	36,52 \$	38,80 \$	41,09 \$	43,37 \$	45,65 \$
	Deuxième - Déshydratation	35,03 \$	37,22 \$	39,41 \$	41,60 \$	43,79 \$
	Chef - Couteau	37,33 \$	39,66 \$	41,99 \$	44,33 \$	46,66 \$
	Deuxième - Couteau	36,70 \$	39,00 \$	41,29 \$	43,59 \$	45,88 \$
	Premier presse - Couteau	36,70 \$	39,00 \$	41,29 \$	43,59 \$	45,88 \$
	Premier - Camion	35,92 \$	38,17 \$	40,41 \$	42,66 \$	44,90 \$
	Deuxième - Chariot	35,83 \$	38,07 \$	40,31 \$	42,55 \$	44,79 \$
	Deuxième - Chargeur	35,83 \$	38,07 \$	40,31 \$	42,55 \$	44,79 \$
	Chef polyvalent	38,00 \$	40,38 \$	42,75 \$	45,13 \$	47,50 \$
	Chef polyvalent commercial	38,00 \$	40,38 \$	42,75 \$	45,13 \$	47,50 \$
	Chef polyvalent ligne fusil	38,00 \$	40,38 \$	42,75 \$	45,13 \$	47,50 \$
	Chef - 712-713	36,52 \$	38,80 \$	41,09 \$	43,37 \$	45,65 \$
	Premier - 712-713	35,92 \$	38,17 \$	40,41 \$	42,66 \$	44,90 \$
	Deuxième - 712	35,03 \$	37,22 \$	39,41 \$	41,60 \$	43,79 \$
	Plan de transport	35,92 \$	38,17 \$	40,41 \$	42,66 \$	44,90 \$

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2027 = 4%				
		80%	85%	90%	95%	100%
MATIÈRE PREMIÈRE	Chef - NC	36.52 \$	38.80 \$	41.09 \$	43.37 \$	45.65 \$
	Deuxième - NC	35.03 \$	37.22 \$	39.41 \$	41.60 \$	43.79 \$
	Opérateur camion à fourche - NC	35.92 \$	38.17 \$	40.41 \$	42.66 \$	44.90 \$
	Chef - SOLVANT	36.52 \$	38.80 \$	41.09 \$	43.37 \$	45.65 \$
	Premier - SOLVANT	35.92 \$	38.17 \$	40.41 \$	42.66 \$	44.90 \$
	Deuxième -SOLVANT	35.03 \$	37.22 \$	39.41 \$	41.60 \$	43.79 \$
	Chef 150	38.00 \$	40.38 \$	42.75 \$	45.13 \$	47.50 \$
	Chef - NG	38.00 \$	40.38 \$	42.75 \$	45.13 \$	47.50 \$
	Premier- NG	36.70 \$	39.00 \$	41.29 \$	43.59 \$	45.88 \$
	Chef propulsif sec	37.09 \$	39.41 \$	41.72 \$	44.04 \$	46.36 \$
	Chef propulsif humide	36.52 \$	38.80 \$	41.09 \$	43.37 \$	45.65 \$
	Chef	36.52 \$	38.80 \$	41.09 \$	43.37 \$	45.65 \$
	Premier	35.92 \$	38.17 \$	40.41 \$	42.66 \$	44.90 \$
	Patrouilleur	36.52 \$	38.80 \$	41.09 \$	43.37 \$	45.65 \$
	Deuxième	35.03 \$	37.22 \$	39.41 \$	41.60 \$	43.79 \$
FINITION	Chef polyvalent	38.00 \$	40.38 \$	42.75 \$	45.13 \$	47.50 \$
	Chef transport	36.52 \$	38.80 \$	41.09 \$	43.37 \$	45.65 \$
	Chef opérateur 289-919	37.09 \$	39.41 \$	41.72 \$	44.04 \$	46.36 \$
	Chef manutentionnaire	37.42 \$	39.76 \$	42.10 \$	44.44 \$	46.78 \$
	1 ^{er} manutentionnaire	35.92 \$	38.17 \$	40.41 \$	42.66 \$	44.90 \$
	Chef commis magasin	38.00 \$	40.38 \$	42.75 \$	45.13 \$	47.50 \$
	Commis magasin 1 classe	35.92 \$	38.17 \$	40.41 \$	42.66 \$	44.90 \$
	Chauffeur - Classe 1	36.52 \$	38.80 \$	41.09 \$	43.37 \$	45.65 \$
	Terrain d'incinération - Classe 1	36.52 \$	38.80 \$	41.09 \$	43.37 \$	45.65 \$
	Terrain d'incinération - Classe 2	35.03 \$	37.22 \$	39.41 \$	41.60 \$	43.79 \$
	Buanderie - Classe 1	35.92 \$	38.17 \$	40.41 \$	42.66 \$	44.90 \$
	GESTION DU MATÉRIEL					

		Taux Horaire au 1er avril 2023 = 7%				
		80%	85%	90%	95%	100%
BUREAUX	Administration	Classification				
		Commis compte à payer				
		26,38 \$	28,02 \$	29,67 \$	31,32 \$	32,97 \$
		Aide administrative				
		27,22 \$	28,92 \$	30,62 \$	32,32 \$	34,02 \$
		Tech. Secrétaire Achats				
		29,71 \$	31,57 \$	33,43 \$	35,28 \$	37,14 \$
		Commis Sénior Comptes à payer				
		29,71 \$	31,57 \$	33,43 \$	35,28 \$	37,14 \$
		Tech. Compt. Générale				
		29,71 \$	31,57 \$	33,43 \$	35,28 \$	37,14 \$
		Commis polyvalent finances				
		29,71 \$	31,57 \$	33,43 \$	35,28 \$	37,14 \$
		Tech. Planification				
		32,66 \$	34,71 \$	36,75 \$	38,79 \$	40,83 \$
Paie-Maitre						
32,96 \$	35,02 \$	37,08 \$	39,14 \$	41,20 \$		
Tech. Assurances Qualité						
31,34 \$	33,29 \$	35,25 \$	37,21 \$	39,17 \$		
Technicien Technique						
35,30 \$	37,50 \$	39,71 \$	41,91 \$	44,12 \$		
Contrôle Qualité sénior						
32,21 \$	34,22 \$	36,23 \$	38,25 \$	40,26 \$		
Contrôle Qualité						
30,66 \$	32,58 \$	34,50 \$	36,41 \$	38,33 \$		
Tech. De laboratoire chimique						
33,86 \$	35,98 \$	38,10 \$	40,21 \$	42,33 \$		
Tech. De laboratoire balistique						
33,86 \$	35,98 \$	38,10 \$	40,21 \$	42,33 \$		
Tech. Sénior chimique						
35,97 \$	38,22 \$	40,46 \$	42,71 \$	44,96 \$		
Tech. Sénior balistique						
35,97 \$	38,22 \$	40,46 \$	42,71 \$	44,96 \$		

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2024 = 6%					
		80%	85%	90%	95%	100%	
BUREAUX	Administration	Commis compte à payer	27.96 \$	29.71 \$	31.46 \$	33.20 \$	34.95 \$
		Aide administrative	28.85 \$	30.65 \$	32.45 \$	34.26 \$	36.06 \$
		Tech. Secrétaire Achats	31.50 \$	33.46 \$	35.43 \$	37.40 \$	39.37 \$
		Commis Sénior Comptes à payer	31.50 \$	33.46 \$	35.43 \$	37.40 \$	39.37 \$
		Tech. Compt. Générale	31.50 \$	33.46 \$	35.43 \$	37.40 \$	39.37 \$
		Commis polyvalent finances	31.50 \$	33.46 \$	35.43 \$	37.40 \$	39.37 \$
		Tech. Planification	34.62 \$	36.79 \$	38.95 \$	41.12 \$	43.28 \$
		Paie-Maitre	34.94 \$	37.12 \$	39.30 \$	41.49 \$	43.67 \$
		Tech. Assurances Qualité	33.22 \$	35.29 \$	37.37 \$	39.44 \$	41.52 \$
		Technicien Technique	37.42 \$	39.75 \$	42.09 \$	44.43 \$	46.77 \$
		Contrôle Qualité sénior	34.14 \$	36.28 \$	38.41 \$	40.55 \$	42.68 \$
		Contrôle Qualité	32.50 \$	34.54 \$	36.57 \$	38.60 \$	40.63 \$
		Tech. De laboratoire chimique	35.90 \$	38.14 \$	40.38 \$	42.63 \$	44.87 \$
LABO	Technique	Tech. De laboratoire balistique	35.90 \$	38.14 \$	40.38 \$	42.63 \$	44.87 \$
		Tech. Sénior chimique	38.13 \$	40.51 \$	42.89 \$	45.28 \$	47.66 \$
		Tech. Sénior balistique	38.13 \$	40.51 \$	42.89 \$	45.28 \$	47.66 \$

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2025 = 4%					
		80%	85%	90%	95%	100%	
BUREAUX	Administration	Commis compte à payer	29.08 \$	30.90 \$	32.72 \$	34.53 \$	36.35 \$
		Aide administrative	30.00 \$	31.88 \$	33.75 \$	35.63 \$	37.50 \$
		Tech. Secrétaire Achats	32.75 \$	34.80 \$	36.85 \$	38.89 \$	40.94 \$
		Commis Sénior Comptes à payer	32.75 \$	34.80 \$	36.85 \$	38.89 \$	40.94 \$
		Tech. Compt. Générale	32.75 \$	34.80 \$	36.85 \$	38.89 \$	40.94 \$
		Commis polyvalent finances	32.75 \$	34.80 \$	36.85 \$	38.89 \$	40.94 \$
		Tech. Planification	36.01 \$	38.26 \$	40.51 \$	42.76 \$	45.01 \$
		Paie-Maitre	36.34 \$	38.61 \$	40.88 \$	43.15 \$	45.42 \$
		Tech. Assurances Qualité	34.54 \$	36.70 \$	38.86 \$	41.02 \$	43.18 \$
		Technicien Technique	38.91 \$	41.34 \$	43.78 \$	46.21 \$	48.64 \$
LABO	Technique	Contrôle Qualité sénior	35.51 \$	37.73 \$	39.95 \$	42.17 \$	44.39 \$
		Contrôle Qualité	33.81 \$	35.92 \$	38.03 \$	40.15 \$	42.26 \$
		Tech. De laboratoire chimique	37.33 \$	39.66 \$	41.99 \$	44.33 \$	46.66 \$
		Tech. De laboratoire balistique	37.33 \$	39.66 \$	41.99 \$	44.33 \$	46.66 \$
		Tech. Sénior chimique	39.66 \$	42.13 \$	44.61 \$	47.09 \$	49.57 \$
		Tech. Sénior balistique	39.66 \$	42.13 \$	44.61 \$	47.09 \$	49.57 \$

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2026 = 4%					
		80%	85%	90%	95%	100%	
BUREAUX	Administration	Commis compte à payer	30.24 \$	32.13 \$	34.02 \$	35.91 \$	37.80 \$
		Aide administrative	31.20 \$	33.15 \$	35.10 \$	37.05 \$	39.00 \$
		Tech. Secrétaire Achats	34.06 \$	36.19 \$	38.32 \$	40.45 \$	42.58 \$
		Commis Sénior Comptes à payer	34.06 \$	36.19 \$	38.32 \$	40.45 \$	42.58 \$
		Tech. Compt. Générale	34.06 \$	36.19 \$	38.32 \$	40.45 \$	42.58 \$
		Commis polyvalent finances	34.06 \$	36.19 \$	38.32 \$	40.45 \$	42.58 \$
		Tech. Planification	37.45 \$	39.79 \$	42.13 \$	44.47 \$	46.81 \$
		Paie-Maitre	37.79 \$	40.15 \$	42.52 \$	44.88 \$	47.24 \$
		Tech. Assurances Qualité	35.93 \$	38.17 \$	40.42 \$	42.66 \$	44.91 \$
		Technicien Technique	40.47 \$	43.00 \$	45.53 \$	48.06 \$	50.59 \$
		Contrôle Qualité sénior	36.94 \$	39.24 \$	41.55 \$	43.86 \$	46.17 \$
		Contrôle Qualité	35.16 \$	37.36 \$	39.56 \$	41.75 \$	43.95 \$
LABO	Technique	Tech. De laboratoire chimique	38.82 \$	41.25 \$	43.68 \$	46.10 \$	48.53 \$
		Tech. De laboratoire balistique	38.82 \$	41.25 \$	43.68 \$	46.10 \$	48.53 \$
		Tech. Sénior chimique	41.24 \$	43.82 \$	46.40 \$	48.97 \$	51.55 \$
		Tech. Sénior balistique	41.24 \$	43.82 \$	46.40 \$	48.97 \$	51.55 \$

	Classification	Taux Horaire au 1er avril 2027 = 4%					
		80%	85%	90%	95%	100%	
BUREAUX	Administration	Commis compte à payer	31.45 \$	33.41 \$	35.36 \$	37.34 \$	39.31 \$
		Aide administrative	32.45 \$	34.48 \$	36.50 \$	38.53 \$	40.56 \$
		Tech. Secrétaire Achats	35.42 \$	37.64 \$	39.85 \$	42.07 \$	44.28 \$
		Commis Sénior Comptes à payer	35.42 \$	37.64 \$	39.85 \$	42.07 \$	44.28 \$
		Tech. Compt. Générale	35.42 \$	37.64 \$	39.85 \$	42.07 \$	44.28 \$
		Commis polyvalent finances	35.42 \$	37.64 \$	39.85 \$	42.07 \$	44.28 \$
		Tech. Planification	38.94 \$	41.38 \$	43.81 \$	46.25 \$	48.68 \$
		Paie-Maitre	39.50 \$	41.76 \$	44.22 \$	46.67 \$	49.13 \$
		Tech. Assurances Qualité	37.37 \$	39.70 \$	42.04 \$	44.37 \$	46.71 \$
		Technicien Technique	42.09 \$	44.72 \$	47.35 \$	49.98 \$	52.61 \$
		Contrôle Qualité sénior	38.42 \$	40.82 \$	43.22 \$	45.62 \$	48.02 \$
		Contrôle Qualité	36.57 \$	38.85 \$	41.14 \$	43.42 \$	45.71 \$
LABO	Technique	Tech. De laboratoire chimique	40.58 \$	42.90 \$	45.42 \$	47.95 \$	50.47 \$
		Tech. De laboratoire balistique	40.38 \$	42.90 \$	45.42 \$	47.95 \$	50.47 \$
		Tech. Sénior chimique	42.89 \$	45.57 \$	48.25 \$	50.93 \$	53.61 \$
		Tech. Sénior balistique	42.89 \$	45.57 \$	48.25 \$	50.93 \$	53.61 \$

Classification	Classe	Taux Horaire				
		1 ^{er} avril 2023 7%	1 ^{er} avril 2024 6%	1 ^{er} avril 2025 4%	1 ^{er} avril 2026 4%	1 ^{er} avril 2027 4%
MENUISIER	classe 1	41,58 \$	44,07 \$	45,83 \$	47,66 \$	49,57 \$
	classe 2	40,50 \$	42,93 \$	44,65 \$	46,44 \$	48,30 \$
	classe 3	38,92 \$	41,89 \$	43,67 \$	45,31 \$	47,12 \$
	classe 4	38,67 \$	40,99 \$	42,63 \$	44,34 \$	46,11 \$
RÉGLEUR MACH. COUTEAUX	Chef régleur	42,63 \$	45,40 \$	47,22 \$	49,11 \$	51,07 \$
	classe 1	41,23 \$	43,70 \$	45,45 \$	47,27 \$	49,16 \$
	classe 2	39,92 \$	41,89 \$	43,57 \$	45,31 \$	47,12 \$
	classe 3	42,69 \$	45,15 \$	46,96 \$	48,84 \$	50,79 \$
USINEUR DE MATRICE	classe 1	41,53 \$	44,02 \$	45,78 \$	47,61 \$	49,51 \$
	classe 2	40,45 \$	42,88 \$	44,60 \$	46,38 \$	48,24 \$
	classe 3	39,40 \$	41,76 \$	43,43 \$	45,17 \$	46,98 \$
	classe 4	38,40 \$	40,75 \$	42,39 \$	44,09 \$	45,85 \$
ÉLECTRICIEN	Maître Electricien	45,05 \$	47,75 \$	49,66 \$	51,65 \$	53,72 \$
	classe 1	42,10 \$	44,63 \$	46,42 \$	48,28 \$	50,21 \$
	classe 2	40,99 \$	43,45 \$	45,19 \$	47,00 \$	48,88 \$
	classe 3	39,99 \$	42,39 \$	44,09 \$	45,85 \$	47,68 \$
TECH. EN INSTRUMENTATION	classe 4	38,97 \$	41,31 \$	42,96 \$	44,68 \$	46,47 \$
	classe 1	42,33 \$	44,87 \$	46,66 \$	48,53 \$	50,47 \$
	classe 2	41,38 \$	43,86 \$	45,61 \$	47,43 \$	49,33 \$
	classe 3	40,36 \$	42,78 \$	44,49 \$	46,27 \$	48,12 \$
COUVREUR DE TUYAU	classe 4	38,37 \$	41,73 \$	43,40 \$	45,14 \$	46,95 \$
	classe 1	41,23 \$	43,70 \$	45,45 \$	47,27 \$	49,16 \$
	classe 2	42,32 \$	44,86 \$	46,65 \$	48,52 \$	50,46 \$
	classe 3	41,38 \$	43,86 \$	45,61 \$	47,43 \$	49,33 \$
MACHINISTE	classe 2	40,36 \$	42,78 \$	44,49 \$	46,27 \$	48,12 \$
	classe 4	38,37 \$	41,73 \$	43,40 \$	45,14 \$	46,95 \$
	Auto classe 1	42,10 \$	44,63 \$	46,42 \$	48,28 \$	50,21 \$
	Auto classe 2	40,99 \$	43,45 \$	45,19 \$	47,00 \$	48,88 \$
MÉCANICIEN AUTO	Diésel	42,32 \$	44,86 \$	46,65 \$	48,52 \$	50,46 \$

ENTRETIEN

Classification	Classe	Taux Moralité				
		1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025	1 ^{er} avril 2026	
		7%	6%	4%	4%	
INSTALLATEUR EN MACHINERIE	classe 1	42.10 \$	44.63 \$	46.42 \$	48.28 \$	50.21 \$
	classe 2	40.99 \$	43.45 \$	45.19 \$	47.00 \$	48.88 \$
	classe 3	39.99 \$	42.39 \$	44.09 \$	45.85 \$	47.68 \$
	classe 4	38.88 \$	41.21 \$	42.86 \$	44.57 \$	46.35 \$
PEINTRE	classe 1	41.23 \$	43.70 \$	45.45 \$	47.27 \$	49.16 \$
	classe 2	42.10 \$	44.63 \$	46.42 \$	48.28 \$	50.21 \$
	classe 3	40.99 \$	43.45 \$	45.19 \$	47.00 \$	48.88 \$
	classe 4	39.99 \$	42.39 \$	44.09 \$	45.85 \$	47.68 \$
AJUSTEUR EN TUYAUTERIE	classe 1	42.10 \$	44.63 \$	46.42 \$	48.28 \$	50.21 \$
	classe 2	40.99 \$	43.45 \$	45.19 \$	47.00 \$	48.88 \$
	classe 3	39.99 \$	42.39 \$	44.09 \$	45.85 \$	47.68 \$
	classe 4	38.88 \$	41.21 \$	42.86 \$	44.57 \$	46.35 \$
FERBLANTIER	classe 1	42.10 \$	44.63 \$	46.42 \$	48.28 \$	50.21 \$
	classe 2	40.99 \$	43.45 \$	45.19 \$	47.00 \$	48.88 \$
	classe 3	39.99 \$	42.39 \$	44.09 \$	45.85 \$	47.68 \$
	classe 4	38.88 \$	41.21 \$	42.86 \$	44.57 \$	46.35 \$
SOUDEUR	classe 1	42.10 \$	44.63 \$	46.42 \$	48.28 \$	50.21 \$
	classe 2	40.99 \$	43.45 \$	45.19 \$	47.00 \$	48.88 \$
	classe 3	39.99 \$	42.39 \$	44.09 \$	45.85 \$	47.68 \$
	classe 4	38.88 \$	41.21 \$	42.86 \$	44.57 \$	46.35 \$
responsable	2e vapour	43.67 \$	46.29 \$	48.14 \$	50.07 \$	52.07 \$
	2e vapour	42.18 \$	44.71 \$	46.50 \$	48.36 \$	50.29 \$
	3e vap et réfrig	40.78 \$	43.23 \$	44.96 \$	46.76 \$	48.63 \$
	3e vapour	40.18 \$	42.59 \$	44.29 \$	46.06 \$	47.90 \$
MÉCANCIENS MACHINES FIXES	4e vapour	39.38 \$	41.74 \$	43.41 \$	45.15 \$	46.96 \$
	Apprenti	38.58 \$	40.89 \$	42.53 \$	44.23 \$	46.00 \$
	classe 1	42.10 \$	44.63 \$	46.42 \$	48.28 \$	50.21 \$
	classe 2	40.99 \$	43.45 \$	45.19 \$	47.00 \$	48.88 \$
OPÉRATEUR DE MACH. LOURDE	classe 3	39.99 \$	42.39 \$	44.09 \$	45.85 \$	47.68 \$
	MANŒUVRE SPÉCIALISÉ	40.99 \$	43.45 \$	45.19 \$	47.00 \$	48.88 \$

TABLEAU DES PRIMES (2023)

1. 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.

La prime de repas est applicable au patrouilleur lorsque le bâtiment 149 est en fonction.

2. La prime d'outils est applicable aux salariés qui ont travaillé un minimum de cent vingt (120) heures dans un métier durant l'année de référence.

3. La prime de chef de groupe est applicable à **l'ensemble des corps de métiers**. Pour les machinistes **ou tout autre corps de métier qui en aura décidé ainsi**, la prime est collective.

	NOM DE LA PRIME	TAUX
1	Responsable de quart centrale d'énergie	0,40 \$/ heure
2	Prime de quart de Soir	1,05 \$/ heure
3	Prime de quart de Nuit	1,50 \$/ heure
4	Prime du Samedi (Horaire 7 jours 12 heures)	0,70 \$/ heure
5	Prime du Dimanche (Horaire 7 jours 12 heures)	Majoration ½ du taux horaire
6	Prime de quart de nuit (horaire 12 heures)	1,50 \$/ heure
7	Prime de repas ¹	1 heure à taux régulier
8	Prime outils (métiers) ²	300,00 \$/an (chez fournisseur ou carte prépayée, au choix du salarié)
9	Prime outils (garage)	300,00 \$/an (chez fournisseur ou carte prépayée, au choix du salarié)
10	Chef de groupe ³	1,50 \$/heure
11	Prime de formateur	1,00 \$/heure à l'année

ANNEXE C – RÉGIME D'ADMISSIBILITÉ À LA RETRAITE ANTICIPÉE SUITE À DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (2023)

C.1 Critères d'admissibilité (2023)

Le présent programme est accessible à tous les salariés de l'unité d'accréditation, par ancienneté générale. **Cependant, les salariés inscrits sur la liste des départs prévus selon l'Annexe D ont priorité lors de changements technologiques.**

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 trente (30) ans d'ancienneté auprès de l'Employeur reçoit un maximum de 30 000 \$;
- Le salarié comptant de trente (30) ans à moins de trente-cinq (35) ans d'ancienneté auprès de l'Employeur reçoit un maximum de 35 000 \$;
- Le salarié comptant trente-cinq (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 (2023)

Chaque fois qu'un poste est aboli suite à 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 (2023)

D.1 Admissibilité au régime

Tout salarié âgé **de soixante (60) ans et plus** et comptant cinq (5) ans et plus d’ancienneté peut se prévaloir du présent programme. **Les salariés voulant se prévaloir de la présente annexe doivent aviser l’employeur entre le 1^{er} janvier et le 31 janvier de chaque année. Ils doivent donner un préavis minimal de trois (3) mois et 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, soixante et un (61) ans et soixante-deux (62) ans** d'âge, recevra une somme équivalente à **cinq cent (500 \$) par année d'ancienneté** ;
- Le salarié comptant cinq (5) années ou plus d'ancienneté auprès de l'Employeur au moment de son départ et **soixante-trois (63) ans et plus** d'âge, recevra une somme équivalente à **six cent (600 \$) par année d'ancienneté** ;
- Dans tous les cas, le montant maximum qu'un salarié peut bénéficier en vertu du présent programme sera de **22 000 \$** ;

- 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.

ANNEXE E – PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE (2023)

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^{er} 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 **la condition suivante** :

- Doit être âgé d'au moins 55 ans.

Tout salarié admissible est limité à l'équivalent d'un maximum de douze (12) mois pour la durée totale du programme.

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

E.2 Année du programme et date de terminaison

Le présent programme de retraite progressive couvre les périodes débutant le 1^{er} 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 quatre (4) 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.

DÉPARTEMENT	PÉRIODE DE CONGÉ¹
Laboratoires	Un (1) ou deux (2) jours/semaine Par bloc de quatre (4) semaines Pour un maximum de vingt-six (26) semaines
Bureau	Un (1) ou deux (2) jours/semaine
Entretien	Un (1) ou deux (2) jours/semaine Par bloc de quatre (4) semaines Pour un maximum de vingt-six (26) semaines
Production	Par bloc de quatre (4) semaines Pour un maximum de vingt-six (26) semaines

¹ 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 alors sa quote-part. **Malgré ce**

qui précède, l'employeur contribue un montant maximum équivalent à trente-six (36) mois de retraite progressive par année de convention. Si le nombre de salariés admissibles qui désire contribuer à leur régime de retraite excède l'équivalent de trente-six (36) mois de retraite progressive par année de convention, la contribution de l'employeur est partagée également et ce, au prorata, parmi les salariés qui désire continuer leur contribution.

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 »**

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

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

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

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 de l'IRR réduite de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail voient l'Employeur combler la différence salariale entre la somme du salaire de l'emploi convenable

identifié par la CNESST, plus l'IRR réduite, et le salaire que le salarié recevrait s'il occupait son poste pré-lésionnel.

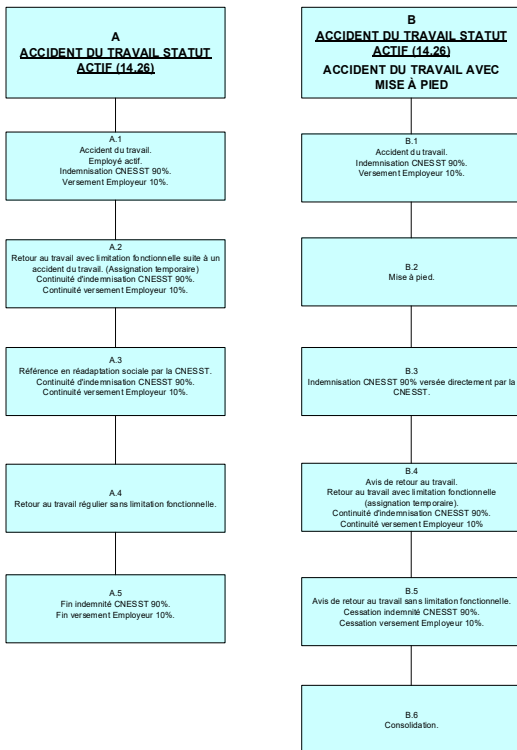
Les parties s'entendent sur le fait que les obligations de l'Employeur se limitent à la liste de salariés énumérés en G1, ainsi que tout dossier d'un salarié enregistré à la CNESST avant le 6 décembre 2001 présentant un diagnostic de choc post-traumatique avec atteinte permanente. Les droits des salariés, 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^e anniversaire de naissance.

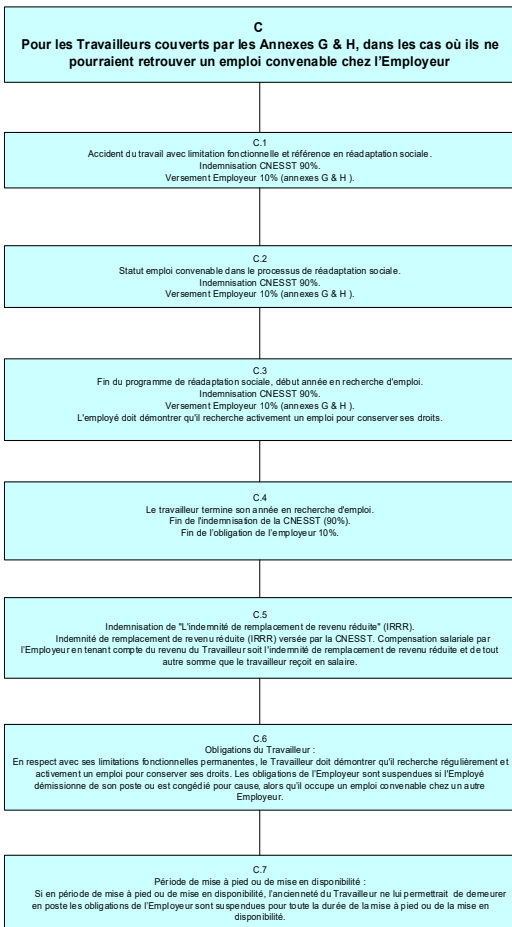
G.1. Liste des salariés atteints de limitations permanentes sans possibilité de réinsertion au travail

#	Numéro du salarié	NOM
1	002403	Daniel Moreau

LOGIGRAMME « CHEMINEMENT D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL »

DÉFINITION DU LOGIGRAMME CHEMINEMENT
D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL





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 CNESST 90 %.
- Versement Employeur 10 %.

A.2 Retour au travail avec limitation fonctionnelle suite à un accident du travail (assignation temporaire).

- Continuité d'indemnisation CNESST 90 %.
- Continuité versement Employeur 10 %.

A.3 Référence en réadaptation sociale par la CNESST.

- Continuité d'indemnisation CNESST 90 %.
- Continuité versement Employeur 10 %.

A.4 Retour au travail régulier sans limitation fonctionnelle.

A.5 Fin indemnité CNESST 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 CNESST 90 %.
- Versement Employeur 10 %.

B.2 Mise à pied.

B.3 Indemnisation CNESST 90 % versée directement par la CNESST.

B.4 Avis de retour au travail.

- Retour au travail avec limitation fonctionnelle (Assignment temporaire)
- Continuité d'indemnisation CNESST 90 %.
- Continuité versement Employeur 10 %.

B.5 Avis de retour au travail sans limitation fonctionnelle.

- Cessation indemnité CNESST
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 CNESST 90 %.
 - Versement Employeur 10 % (annexe G & H).
- C.2** Statut emploi convenable dans le processus de réadaptation sociale.
- Indemnisation CNESST 90 %.
 - Versement Employeur 10 % (annexe G & H).
- C.3** Fin du programme de réadaptation sociale, début année en recherche d'emploi.

- Indemnisation CNESST 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 CNESST 90 %.
- Fin de l'obligation de l'Employeur 10 %.

C.5 Indemnisation de « L'IRR réduite ».

IRR réduite versée par la CNESST. 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) (2023)

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 se doit de rencontrer les critères décrits dans le logigramme retrouvé en annexe G.

ANNEXE I – POSTES D’ACCOMMODEMENT ET PLAN DE TRANSPORT INTERNE (2023)

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.

Noms	Statut	Poste occupé
Richard Leroux	Actif	Préposé au transport interne
Michel Théorêt	Actif	Commis au courrier
Daniel Dallaire	Actif	Assistant à la buanderie

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'IRR réduite 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 sont 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

L'Employeur maintient le plan de transport interne, tel que défini 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 le nécessitent.

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 (2023)**

J.1 Engagements de l'Employeur (2023)

- 1.** Déclarer à la **CNESST**, 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. 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 CNESST 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 (2023)

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 **équivalent au MAGA plus 14 800 \$**

J.5 Rémunération lors d'assignation temporaire

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 (2023)

La convention collective prévoit notamment au logigramme le « Cheminement d'un accident du travail » où la CNESST 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, aux fins de l'indemnisation des salariés en arrêt de travail (IRR) sera augmenté jusqu'à concurrence d'un maximum **équivalent au MAGA plus 14 800 \$** 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 (2023)

L'indemnisation maximale **équivalent au MAGA plus 14 800 \$** des salariés en arrêt de travail est indexée selon le salaire maximum annuel assurable de la CNESST.

**ANNEXE K – PROCÉDURE DE GESTION DES
PLAINTES D’HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE**
(2023)

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 (2023)

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 (disponible sur l'intranet) 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 **Directeur** des ressources humaines.

Le rôle du comité de soutien aux travailleurs en matière de 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 **Directeur** 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 (disponible sur l'intranet) 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 (2023)

L'interprétation et l'application de cette procédure sont du ressort du **Directeur** 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 ET** **FORMATION CONTINUE**

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 **vingt (20) 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'opérations, procédures... ;
- Cible et échancier 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.

L.4 Formation continue

L'employeur évalue les besoins en formation reliés à l'implantation de toute nouvelle technologie et s'assure que les salariés en poste sont formés dans un délai raisonnable afin d'être apte à effectuer leur travail.

ANNEXE M – SYSTÈME D’APPRENTISSAGE À L’ENTRETIEN

Les parties conviennent de mettre en place un système d’apprentissage permettant d’accéder à des postes du secteur de l’entretien dans le but de préparer la relève.

M.1 Admissibilité au système d’apprentissage pour les salariés qualifiés

Les salariés intéressés par ce système d’apprentissage doivent signifier leur intérêt et remettre un CV à jour aux ressources humaines incluant les diplômes obtenus. Afin qu’un salarié puisse bénéficier du système d’apprentissage, il doit répondre aux critères prévus à l’article 19.26 de la convention collective.

Tout salarié rencontrant les critères d’admissibilité pour accéder à un poste énuméré à l’annexe B (secteur

Entretien) doit réussir avec succès un test de compétence théorique élaborée en collaboration avec la commission scolaire ou une firme spécialisée.

Dans tous les cas de réussite, l'ancienneté prévaut.

Le système d'apprentissage ne s'applique pas aux postes de peintre, couvreur de tuyaux et manœuvre spécialisé.

Dès que le ratio d'un métier est respecté, l'employeur doit permettre à un salarié qualifié d'entrée dans le processus d'apprentissage.

M.2 Processus de progression (2023)

L'Employeur doit permettre à un salarié qui se qualifie selon l'Annexe M d'entrer dans le système d'apprentissage à l'entretien dès que

l'un ou l'autre des critères suivants est atteint :

- **Soit qu'un des salariés de métier intègre le programme de pré-retraite prévue à l'Annexe E ;**
- **Soit qu'un salarié atteint l'âge de 60 ans. Le tout en respectant les ratios et dans le but de préparer la relève.**

L'Employeur convient qu'il doit garder les salariés en progression dans le système d'apprentissage, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas atteint la classe 1.

- La progression du système d'apprentissage est établie selon les modalités suivantes :

Classe 4 : début du processus de progression

Classe 3 : 1000 heures effectivement travaillées

Classe 2 : 2000 heures effectivement travaillées

Classe 1 : 2000 heures effectivement travaillées

- Une évaluation des compétences du salarié est faite par le supérieur immédiat à chaque tranche de cinq cent vingt (520) heures et ce, jusqu'à ce que le salarié ait complété son apprentissage. Ce suivi doit permettre au salarié de mentionner ses attentes face à son apprentissage.
- Advenant deux (2) évaluations des compétences successives du salarié stipulant qu'il ne rencontre pas les exigences, ce dernier est retourné à son

poste préapprentissage si son ancienneté le lui permet. Le syndicat est informé dès la première évaluation que le salarié ne rencontre pas les exigences.

- Le salarié inscrit dans ce système d'apprentissage doit réussir avec succès un examen théorique et pratique pour accéder à la classe 1. Advenant deux (2) échecs successifs à l'examen, ce dernier est retourné à son poste préapprentissage si son ancienneté le lui permet.
- Un salarié qui quitte le système d'apprentissage volontairement ne peut être considéré de nouveau dans ce système.
- Les heures d'apprentissage enregistrées sont considérées pour la progression de classe même si celles-ci ont été

effectuées à l'extérieur de l'entreprise, avec preuve à l'appui.

L'article « M.2 Processus de progression » de la présente annexe est en vigueur dès qu'une grille d'apprentissage est élaborée par métier afin, de structurer objectivement l'apprentissage dudit métier. Cette grille d'apprentissage doit être finalisée dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

M.3 Processus de sélection des salariés voulant suivre un programme de formation relié au poste d'entretien

Un salarié qui souhaite se prévaloir d'un congé sans solde afin de suivre une formation en lien avec un métier de l'employeur peut en faire la demande selon les dispositions de l'article 11 de la présente convention.

L'institution d'enseignement doit être approuvée au préalable par les ressources humaines afin d'accéder au programme de formation et obtenir un remboursement.

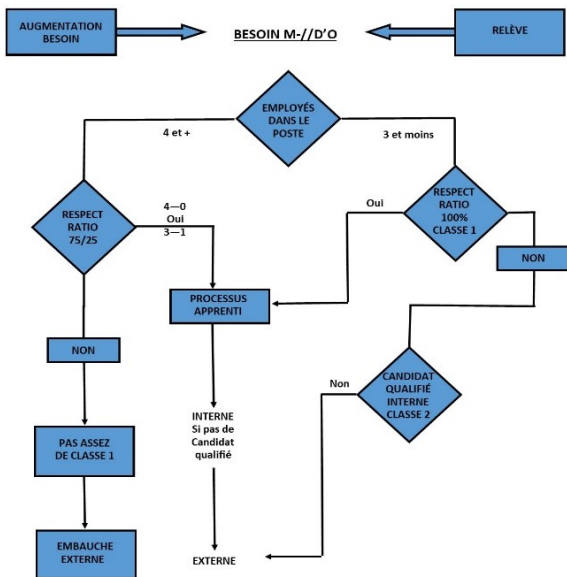
Modalités

- La formation théorique est la responsabilité du salarié.
- Dans l'éventualité où une formation est payée par l'Employeur, le salarié qui quitte délibérément ce système d'apprentissage avant la fin de sa formation ou qui quitte volontairement l'entreprise, doit rembourser les frais de formation (frais de cours).

- Le remboursement se fera de la façon suivante :
 - i. 100 % si le salarié quitte avant de pratiquer son métier*
 - ii. 100 % durant la première année suivant l'obtention de son diplôme*
 - iii. 75 % durant la 2^e année*
 - iv. 50 % durant la 3^e année*
 - v. 25 % durant la 4^e année*
- L'échelonnement des modalités de remboursement est négocié entre les parties mais en aucun cas ne doit excéder un (1) an.
- Le nombre de salarié pouvant suivre une formation est révisé en nombre et limité par l'Employeur.

- Un salarié qui quitte sa formation volontairement ne peut être considéré de nouveau dans ce système.
- Un salarié *ne peut bénéficier plus d'une fois du programme de formation.*

M.4 Logigramme lors d'affichage de poste à l'entretien



M.5 Conditions spéciales pour les salariés présentement à l'entretien

Dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective, le salarié présentement classe 2, doit passer les examens théorique et pratique. Advenant deux (2) échecs successifs à l'examen de classe 1, il est retourné à la production si son ancienneté le lui permet. Le délai prescrit entre les deux (2) examens est de cinq cent vingt (520) heures.

M.6 Situation particulière concernant les classes 1

L'employeur se réserve le droit d'engager à l'externe des classes 1 en cas de besoins opérationnels qui ne peuvent être comblés en raison de délai du système d'apprentissage.

ANNEXE N – POSTES RASSEMBLÉS POUR LA FORMATION (2023)

Lors d’affichage d’un poste tel que décrit à l’Annexe N, l’employeur offre au salarié qui le désire, la possibilité d’obtenir la formation sur les postes rassemblés conformément à cette Annexe.

Pour les salariés qui détiennent déjà un des postes tel que décrit à l’Annexe N, les salariés qualifiés et classifiés pourront volontairement obtenir la formation sur les postes rassemblés conformément à cette Annexe.

- 1. 170, 174 – 2^{ème} couteaux**
- 2. 160, 162 – 1^{er} opérateur**
- 3. 160, 162 – 2^{ème} opérateur**
- 4. 170,174 – 2^{ème} opérateur chariot**
- 5. 160,162 – Chef polyvalent**
- 6. 170, ligne fusil – Chef polyvalent**

2023

JANVIER							FÉVRIER							MARS						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4				1	2	3	4
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
29	30	31					26	27	28					26	27	28	29	30	31	

AVRIL							MAI							JUIN						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
						1	1	2	3	4	5	6				1	2	3		
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
30	31																			

JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE							
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
						1				1	2	3	4	5					1	2	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	
30	31																				

OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4					1	2	
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
29	30	31					26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30
														31						

2024

JANVIER							FÉVRIER							MARS							
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
		1	2	3	4	5	6					1	2	3						1	2
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	3	4	5	6	7	8	9	
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	10	11	12	13	14	15	16	
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	17	18	19	20	21	22	23	
28	29	30	31	25	26	27	28	29	24	25	26	27	28	29	30						
													31								

AVRIL							MAI							JUIN								
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
		1	2	3	4	5	6					1	2	3	4							1
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8		
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15		
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22		
28	29	30	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29							
							30															

JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE							
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
		1	2	3	4	5	6					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	
28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	29	30									

OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE							
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
			1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	
27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30	29	30	31							

2025

JANVIER							FÉVRIER							MARS						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4							1								1
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					

AVRIL							MAI							JUIN						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					

JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5					1	2		1	2	3	4	5	6	
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													

OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4							1		1	2	3	4	5	6	
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31			
							30													

2026

JANVIER							FÉVRIER							MARS						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31				

AVRIL							MAI							JUIN								
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
				1	2	3	4						1	2			1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13		
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20		
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27		
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30						
							31															

JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3	4						1			1	2	3	4	5
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												

OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31		

2027

JANVIER							FÉVRIER							MARS						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
					1	2	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
24	25	26	27	28	29	30	28							28	29	30	31			
31																				

AVRIL							MAI							JUIN						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3						1			1	2	3	4	5	
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												

JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE							
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31					26	27	28	29	30			

OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
				1	2		1	2	3	4	5	6					1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31	
31																				

2028

JANVIER							FÉVRIER							MARS								
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
						1			1	2	3	4	5					1	2	3	4	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	5	6	7	8	9	10	11		
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	12	13	14	15	16	17	18		
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	19	20	21	22	23	24	25		
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	26	27	28	29	30	31							
30																						
AVRIL							MAI							JUIN								
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
						1			1	2	3	4	5	6						1	2	3
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10		
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17		
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24		
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30						
30																						
JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE								
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
						1			1	2	3	4	5							1	2	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9		
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16		
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23		
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30				
30	31																					
OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE								
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4							1	2
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9		
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16		
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23		
29	30	31					26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30				
														31								

