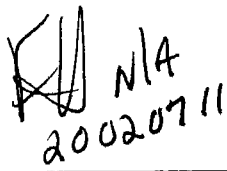


16627-2
Code 19
Réf. 05119-3

Objet: Convention collective (R)

No certificat: DQ -1020-5687

No dossier d'accréditation: AM-1002-9730

EMPLOYEUR SOUS-TRAITANT INDÉPENDANT INC. 25, RUE DE LAUZON, BUREAU 200 BOUCHERVILLE QC J4B 1E9 Secteur d'activité: Privé CAE: 7215 Sociétés de portefeuille (holdings)		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 301 9650, AVENUE PAPINEAU MONTRÉAL QC H2B 1Z7 Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS HEENAN BLAIKIE 1250, BOULEVARD RENÉ-LÉVESQUE OUEST, BUREAU 2500 MONTRÉAL QC H3B 4Y1 		
Date signature: 2002-06-28	Nombre de salariés visés: 70	Date début: 2002-06-28
Date dépôt: 2002-07-03		Date d'expiration: 2006-12-31

Remarque:

Francine Lavoie
Responsable

2002-07-10
Date

Pour renseignement

200, chemin Ste-Foy, 5e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Téléphone: (800) 643-4817

Télécopieur: (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 301,
8455 avenue Papineau
Montréal (Québec)
H2M 2G2**

ci-après appelé "le Syndicat"

et/

**SOUS-TRAITANT INDÉPENDANT INC.
25, rue de Lauzon, bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 1E9**

ci-après appelé "l'Employeur"

**Établissement visé : CENTRE DE TRI ET DE RÉCUPÉRATION
2240, rue Michel Jurdant
Montréal (Québec)
H1Z 4N1**

**Dossier d'accréditation : AM9805S119
AM9010S042**

Cas : CM9805S274

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION	3
ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE	4
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 7 COMITÉS SYNDICAUX.....	6
ARTICLE 8 RÈGLEMENT DES GRIEFS	7
ARTICLE 9 ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 10 JOUR DE PAIE.....	12
ARTICLE 11 TAUX HORAIRE	13
ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 13 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET ALLOCATIONS DIVERSES.....	15
ARTICLE 14 ABSENCES.....	17
ARTICLE 15 MALADIE, ACCIDENT ET CONTROLE MÉDICAL	18
ARTICLE 16 PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS	19
ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES	21
ARTICLE 18 MISES À PIED ET RAPPELS AU TRAVAIL.....	22
ARTICLE 19 SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	24
ARTICLE 20 ASSURANCES	24
ARTICLE 21 AFFICHAGE.....	25
ARTICLE 22 COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	26
ARTICLE 23 CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX ET ADOPTION	26
ARTICLE 24 LISTE DES PERSONNES SALARIÉES AUXILIAIRES.....	26
ARTICLE 25 DURÉE ET MAINTIEN DE LA CONVENTION COLLECTIVE	27
ANNEXE «A» GRILLE DES TAUX HORAIRES ET DE POSTES.....	29

ANNEXE «B» BONI DE SIGNATURE.....	31
ANNEXE «C» RÉTROACTIVITÉ SALARIALE ET PRIMES.....	32
ANNEXE «D».....	33
ANNEXE «E» PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES.....	34
ANNEXE «F».....	36
ANNEXE «G» CAPEC.....	37
ANNEXE «H» ASSURANCE RESPONSABILITÉ.....	38
ANNEXE «I».....	39
ANNEXE «J» REER.....	40
ANNEXE «K» FONDS DE SOLIDARITÉ.....	41
LETTRE D'ENTENTE # 3.....	42
LETTRE D'ENTENTE # 4.....	43
DÉCLARATION CONJOINTE.....	44

ARTICLE 1
BUT DE LA CONVENTION

- 1.00** Le but de la présente convention collective est d'assurer et de promouvoir des rapports collectifs harmonieux empreints de respect mutuel visant une solution concrète de l'ensemble des litiges qui peuvent naître de la présente convention collective.
- 1.01** La présente convention collective de travail s'applique à toutes les personnes salariées manuelles travaillant actuellement pour l'entreprise Sous-Traitant Indépendant inc. ci-après appelée «Employeur», au 2240, rue Michel Jurdant, Montréal (Québec), H1Z 4N1.
- 1.02** Les parties reconnaissent que Sous-Traitant Indépendant inc. est l'Employeur des personnes salariées travaillant au Centre de récupération, situé au 2240 rue Michel Jurdant, Montréal, H1Z 4N1 compris dans l'unité de négociation pour laquelle le Syndicat est accrédité en vertu de la décision de la commissaire Huguette Vaillancourt, en date du 30 mars 1995.
- 1.03** Les parties reconnaissent le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation précitée.
- 1.04** Les personnes salariées de l'Employeur exclues de l'unité de négociation ou les personnes salariées assignées temporairement à des fonctions exclues de cette même unité ne peuvent pas occuper les postes énumérés aux annexes de la présente convention collective, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdits postes, sauf pour fins d'entraînement, de formation, d'expérimentation sur l'équipement ou d'urgence.

La durée d'une situation d'urgence, aux termes du présent alinéa, est limitée à trois (3) heures à compter de l'arrivée sur les lieux d'un représentant autorisé de l'Employeur. Cependant, une (1) heure après son arrivée sur les lieux, si le représentant de l'Employeur n'a pu corriger la situation, ce dernier doit confier les travaux à des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation s'il juge que la situation est urgente et qu'elle doit être corrigée sans délai. Le représentant de l'Employeur peut avant l'arrivée du personnel poser tout geste conservatoire.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

2.00 Conjoints

les personnes qui :

- a) sont mariées et cohabitent;
- b) vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.01 Personne salariée

Une personne salariée désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention.

2.02 Personne salariée à temps complet

Toute personne salariée rémunérée par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement **quarante (40) heures** par semaine.

2.03 Personne salariée auxiliaire

Toute personne salariée qui est embauchée temporairement à l'occasion d'un surcroît de travail ou d'un remplacement, moyennant un salaire horaire et qui travaille normalement **moins de quarante (40) heures** par semaine.

2.04 Poste

Le mot poste désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus aux annexes.

2.05 Promotion

Promotion désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, dans une fonction comportant un groupe de traitement plus élevé.

2.06 Transfert

Transfert désigne la mutation d'une personne salariée, sans tenir compte l'ancienneté, d'un poste à un autre, avec ou sans changement de fonction.

2.07 Rétrogradation

Rétrogradation désigne la mutation permanente ou le transfert permanent d'une personne salariée par l'Employeur dans un poste dont le taux horaire est moins élevé.

2.08 Chef de groupe responsable de ligne

Désigne une personne salariée qui, à la demande de son supérieur, est responsable de l'opération de convoyeurs de triage et à cette fin, voit à la mise en opération et à l'arrêt de l'équipement, signale toute difficulté.

De plus, elle voit à l'entraînement et à la coordination des activités des autres personnes salariées sous sa supervision. Elle peut ne pas être tenue d'accomplir les tâches de sa fonction. Elle peut aussi être assistée dans son travail.

2.09 a) Assistant chef de groupe responsable de ligne production

Désigne toute personne salariée qui à la demande de son supérieur assiste le chef de groupe responsable de ligne dans l'accomplissement de ses tâches.

b) Chef d'équipe de maintenance

Signifie la personne salariée qui en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre dirige à la demande de son supérieur plus de deux (2) personnes salariées. Le chef d'équipe de maintenance peut ne pas être tenu d'accomplir les tâches de sa fonction propre s'il dirige un personnel dispersé.

ARTICLE 3

PÉRIODE DE PROBATION

3.01 Les trente (30) premiers jours travaillés de toute nouvelle personne salariée constituent une période de probation et à la fin de sa période de probation, l'ancienneté de cette personne salariée rétroagit à sa première journée travaillée.

Durant sa période de probation, la personne salariée bénéficie de tous les droits, avantages et privilèges de la convention collective de travail. La personne salariée en période de probation ne peut recourir à la procédure de griefs. En cas de congédiement toutefois, le présent alinéa n'enlève pas à la personne salariée les droits qui lui confèrent les différentes lois.

ARTICLE 4

DROIT DE LA DIRECTION

- 4.01** L'Employeur a les droits de direction, d'administration et de gestion de son entreprise sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01** Toute personne salariée membre du Syndicat au moment de la reconnaissance syndicale, doit demeurer membre du Syndicat comme condition d'emploi et au maintien de son emploi.
- 5.02** Les personnes salariées doivent adhérer au Syndicat comme condition d'emploi. L'Employeur transmet au Syndicat le nom et l'adresse de toute personne salariée nouvellement embauchée dans les sept (7) jours de sa date d'embauche.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01** L'Employeur perçoit, en le retenant sur les chèques de paie, le montant de la cotisation fixée par le Syndicat ou l'équivalent, de même que tout droit d'entrée à toute personne salariée.

L'Employeur fait remise à chaque période de paie au Syndicat des sommes perçues en vertu de cet article. Le montant total de ces déductions doit être accompagné d'une liste indiquant les noms, prénoms, numéro matricule et adresse des individus ainsi affectés par la déduction individuelle pour la période.

6.02 Advenant une action d'une personne salariée contre l'Employeur concernant l'application de clauses sur la retenue syndicale, le Syndicat indemnise l'Employeur de toute réclamation si nécessaire.

Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et à la charge de l'Employeur.

6.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage fermés afin qu'il puisse afficher ses avis et informations officiels qui sont de sa responsabilité. De plus, l'Employeur remet les clés des tableaux aux délégués syndicaux qui en ont la responsabilité.

- 6.04**
- a) Une seule personne salariée déléguée comme officier d'élection syndicale élue comme telle au S.C.F.P.-301 peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin sans perte de traitement.
 - b) La personne salariée dont la majorité des heures de travail chevauche les heures d'ouverture des bureaux de votation peut s'absenter un maximum d'une (1) heure sans perte de traitement pour voter le jour d'élections syndicales.

Modalités

Six (6) personnes salariées peuvent s'absenter en même temps de leur travail pour aller voter, réparti de la façon suivante : Quatre (4) personnes salariées assignées sur la ligne de tri et deux (2) personnes assignées des autres fonctions.

Si l'Employeur juge qu'il est dans l'obligation d'arrêter la ligne de tri, toutes les personnes salariées concernées seront automatiquement libérées pour aller voter.

Le Syndicat informe l'Employeur quinze (15) jours à l'avance de la tenue du vote (scrutin).

Le Syndicat remet à l'Employeur une liste des personnes salariées qui se sont prévaluées de leur droit de vote. Les personnes salariées libérées qui ne seront pas allées voter ne seront pas payées.

- 6.05**
- a) La personne salariée choisie comme déléguée par le Syndicat pour assister à un congrès professionnel ou syndical ou un conseil syndical est autorisée à quitter son travail sans perte de salaire, et le paiement de son salaire sera déduit de la banque et/ou du crédit de libération syndicale tel qu'inscrit au 7.03.

- b) Lors de l'audition devant un tribunal administratif et pour toute contestation devant un tribunal supérieur, un délégué syndical peut y assister, si sa présence est requise par le Syndicat, et le paiement de son salaire sera déduit de la banque et/ou du crédit de libération syndicale tel qu'inscrit au 7.03.
- c) Les personnes salariées membres du comité de négociation, maximum trois (3), ne subissent aucune perte de droits, de privilèges ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation ou conciliation et médiation durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal de travail durant les négociations et leur jour de congé hebdomadaire leur est accordé en dehors des journées de négociation.

L'alinéa qui précède est maintenu jusqu'à ce que le Syndicat se serve de son droit de grève ou que l'Employeur se serve de son droit de lock-out.

ARTICLE 7

COMITÉS SYNDICAUX

7.01

L'Employeur reconnaît, comme représentants du Syndicat les personnes salariées élues à ce poste. Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ces personnes salariées dans les trente (30) jours de l'élection et l'avis du Syndicat devra préciser les groupes pour lesquels chacun de ces délégués est autorisé à agir. Il y aura un (1) délégué sur le quart de jour et un (1) délégué sur le quart de soir. Si un quart de nuit est instauré, il y aura un (1) délégué sur ce quart de travail.

Les délégués peuvent discuter, régler ou tenter de régler, au nom de la personne salariée, d'une ex-personne salariée ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenant entre ce dernier et l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Les rencontres avec une personne salariées, une ex-personne salariée ou un ayant droit ou avec les contremaîtres ou le (la) directeur(trice) peuvent avoir lieu durant les heures de travail, sans perte de salaire, advenant le cas que cette rencontre nuise au fonctionnement des opérations, la rencontre pourra être reportée. Le délégué doit aviser son contremaître avant de quitter son travail.

En cas d'absence du délégué, l'Employeur reconnaît la personne salariées désignée par le Syndicat pour agir comme délégué syndical substitut.

7.02 Le président du Syndicat S.C.F.P., section locale 301, fait partie d'office de tous les comités syndicaux, tous les comités peuvent en tout temps être assistés dans leurs démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique ou par un représentant désigné par la section locale 301 du Syndicat canadien de la fonction publique.

7.03 a) Les personnes déléguées bénéficieront d'une banque et/ou crédit de vingt (20) jours de libération syndicale par année, sans perte de salaire. Cette dite banque et/ou crédit de jours de libération syndicale peut servir à toutes les personnes déléguées dûment élues. Les personnes déléguées doivent donner un avis à l'Employeur de quarante-huit (48) heures avant leur libération.

b) De plus, la personne déléguée peut s'absenter de son travail pour affaire syndicale en donnant un avis à l'Employeur de quarante-huit (48) heures avant sa libération. Dans ce cas, son salaire est maintenu et lui est versé par l'Employeur pour la durée de son absence mais le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire de la personne déléguée dans les trente (30) jours de la réception de la facture à cet effet.

7.04 Au moment de la signature de la convention collective, l'Employeur remettra au Syndicat le nom, l'adresse, la date d'embauche de l'ensemble des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation en indiquant leur poste ainsi que leur statut. La liste sera mise à jour à chaque mois et sera transmise au Syndicat.

ARTICLE 8

RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 a) Une personne salariée dont la conduite est sujette à un rapport ou à un avis disciplinaire en est avisée par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance par l'Employeur de l'infraction commise. Copie de ce rapport est transmise au Syndicat par le représentant de l'Employeur.

Seuls les rapports disciplinaires dont la personne salariée a été avisée par écrit peuvent être déposés comme preuves à charge devant l'arbitre.

À l'arbitrage, les mesures disciplinaires telles que suspension et rétrogradation, datant de plus de six (6) mois ne peuvent être utilisées.

- b) Toute décision relative à l'imposition d'une mesure disciplinaire doit être précédée d'une rencontre entre le représentant de l'Employeur et la personne salariée; si cette dernière le désire, elle peut être accompagnée d'une personne déléguée syndicale ou autre représentant du Syndicat.

8.02 Toute mesure disciplinaire doit être imposée à une personne salariée dans les trente (30) jours de la réception par la personne salariée d'un avis écrit indiquant les motifs de la sanction, à défaut de quoi, la mesure disciplinaire est portée au dossier de la personne salariée et est considérée comme ayant été servie. Cependant le délai de trente (30) jours ne s'applique pas dans le cas où une période d'absence au travail de la personne salariée a pour effet d'empêcher l'Employeur de respecter cette obligation.

8.03 La suspension d'une personne salariée pour des raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.

8.04 La personne salariée qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au directeur d'usine.

8.05 Aux fins de la présente convention collective, grief signifie et comprend:

- a) Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- b) La rétrogradation, la suspension ou le congédiement qu'ils soient disciplinaires et/ou administratifs.

8.06 La personne salariée qui présente un grief ne doit pas subir de représailles par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instances dans le but d'inciter une personne salariée à faire un grief ou à le retirer.

8.07 Première étape

Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler doit être soumis, par écrit, au directeur ou à la directrice de l'entreprise ou à son représentant ou au Syndicat, selon le cas, dans les quarante (40) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

Deuxième étape

Les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le Syndicat ou l'Employeur, selon le cas, répond par écrit dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue à l'étape précédente.

À défaut d'une réponse satisfaisante dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'alinéa 8.11 et suivant dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour répondre, prévu au paragraphe précédent, sous peine de déchéance.

8.08 Les limites de temps déterminées à l'article 8 peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

8.09 Le comité de griefs, peut en tout temps être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

8.10 Toute mésentente entre l'Employeur et le Syndicat qui ne constitue pas un grief est sujette à la procédure pour le règlement de griefs et d'arbitrage si les deux parties y consentent.

8.11 Tout grief est soumis à un arbitrage unique qui agira conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.

8.12 Tout grief est soumis à l'arbitrage par écrit au directeur de l'entreprise ou au président du Syndicat selon le cas. La partie qui a logé le grief doit par la suite le référer à l'un des arbitres prévus à l'alinéa 8.18 en tenant compte des dates de disponibilité fournies par ces derniers. Dans tous les cas, le grief doit pouvoir être référé et entendu dans les cent vingt (120) jours de la date du dépôt à l'arbitrage à moins d'entente entre les parties.

Advenant le cas où aucun arbitre ne serait disponible pour entendre le grief conformément au paragraphe précédent, la partie qui a logé le grief doit demander au ministre du travail de nommer un autre arbitre qui pourra respecter ce délai.

8.13 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Dans le cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'une personne salariée, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

L'arbitre peut dans ces cas spécifiques confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

8.14 La sentence de l'arbitre doit être motivée. L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la dernière audience du grief. Elle est exécutoire, finale et lie les parties.

8.15 Il est loisible au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer en même temps un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.

8.16 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des frais de l'arbitre.

8.17 Nonobstant ce qui précède, après entente entre les parties, un grief pourrait être soumis à la procédure sommaire d'arbitrage, de la manière prévue ci-après.

- a) l'audition est tenue devant les arbitres suivants mentionnés à l'alinéa 8.18;
- b) l'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou notes écrites ne peuvent être déposées lors de l'audition;
- c) l'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition;
- d) la décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent;

- e) l'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

8.18 Il est convenu que, pendant la durée de cette convention chaque grief référé à l'arbitrage sera entendu par un arbitre unique. Les arbitres qui entendront et jugeront les griefs soumis à l'arbitrage sont :

- Me Alain Corriveau
- Me Marc Gravel
- Me André Sylvestre
- Me François Hamelin

L'arbitre de cette liste régulière changera par rotation après chaque grief.

Si l'arbitre n'est pas disponible, lorsque arrive son tour, on passera au nom de l'arbitre suivant et ce, jusqu'à ce qu'il y ait un arbitre de disponible.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, les parties peuvent s'entendre pour désigner n'importe lequel des arbitres mentionnés ci-dessus pour entendre et régler le grief particulier.

8.19 Tout remboursement monétaire, suite à une sentence arbitrale à un grief accueilli par l'Employeur ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les cent vingt (120) jours de calendrier de la décision arbitrale sous réserve de toute contestation de celle-ci.

De plus, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, lors du remboursement, les informations suivantes :

- a) le nom de la personne salariée concernée;
- b) son matricule;
- c) le montant remboursé;
- d) le numéro du chèque de paie sur lequel le remboursement a été effectué;
- e) la date de la décision arbitrale, du grief accueilli ou du règlement intervenu.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

- 9.01** Aux fins de la présente convention collective, la date d'ancienneté correspond à la dernière date d'embauche de la personne salariée.
- 9.02** La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
1. Abandon volontaire de son emploi;
 2. Renvoi maintenu par décision arbitrale;
 3. Une personne salariée mise à pied et qui est rappelée au travail et refuse ou néglige de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant, la livraison à son domicile d'un avis de l'Employeur à cet effet. L'avis est envoyé par un service de messagerie à la dernière adresse connue de la personne salariée et copie est transmise au Syndicat;
 4. Si elle est mise à pied pendant une période continue de plus de vingt-quatre (24) mois;
 5. La personne salariée absente pour accident de travail ou maladie professionnelle, absente pour maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, après vingt-quatre (24) mois, elle cesse d'accumuler de l'ancienneté. Elle perd son ancienneté et son emploi définitivement après une période de cinq (5) ans;
 6. La personne salariée qui dépasse les limites d'un congé d'absence autorisé par la convention collective de plus de cinq (5) jours ouvrables sans motif raisonnable. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à la personne salariée.

ARTICLE 10

JOUR DE PAIE

- 10.01** La paie doit être distribuée le jeudi, sauf dans le cas des personnes salariées travaillant de nuit où elle est distribuée le mercredi.
- 10.02** Le talon de chèque de paie indique le numéro matricule de la personne salariée, le code des fonctions ou postes occupés durant la semaine et le nombre d'heures de travail pour lesquelles elle est rémunérée en regard de chacun de ces codes, le cumulatif du temps supplémentaire ainsi que tous les détails en cas d'ajustement de taux horaire. Le talon de chèque indique également le solde des congés de maladie encore en banque si le programme informatique le permet. Le talon comporte également un cumulatif de toutes les sommes versées et des déductions effectuées.

- 10.03** Les chèques de paie sont remis aux personnes salariées dans une enveloppe.
- 10.04** Lorsque l'Employeur doit retenir des sommes d'argent qu'une personne salariée lui doit, à l'exception des corrections apportées sur les feuilles de temps hebdomadaires, il doit en informer la personne salariée et tenter d'en arriver à une entente avec elle sur les modalités de remboursement. S'il n'y a pas d'entente et que l'Employeur est en droit de la réclamer, l'Employeur ne pourra prélever un montant dépassant vingt pourcent (20%) de la paie nette hebdomadaire. Cette limite de vingt pourcent (20%) ne s'applique pas sur les montants à lui être remis lorsque son emploi est définitivement terminé.
- 10.05** L'Employeur se réserve le droit d'instaurer, pour toutes les personnes salariées, après consultation avec le Syndicat, le versement de la paie par dépôt bancaire direct à l'institution bancaire du choix de la personne salariée.

ARTICLE 11

TAUX HORAIRE

- 11.01** Les taux horaire des personnes salariées couvertes par la présente convention collective sont fixés conformément à l'annexe «A» des présentes, selon le poste desdites personnes salariées. Chaque fonction est classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 11.02**
- a) Le chef de groupe responsable de lignes ainsi que le chef d'équipe maintenance reçoit une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) de l'heure pour chaque heure travaillée comme chef de groupe responsable de lignes ou chef d'équipe maintenance.
 - b) L'assistant chef de groupe responsable de ligne de production reçoit une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure pour chaque heure travaillée comme assistant chef de groupe responsable de lignes de production.
 - c) Prime de soir et de nuit
- La personne salariée qui travaille sur un quart de travail autre que le quart de travail de jour reçoit une prime de vingt-cinq cents (0,25 \$) de l'heure pour chaque heure travaillée.

- 11.03**
- a) Lorsqu'une personne salariée est transférée d'un poste à un autre comportant un taux horaire moins élevé, la personne salariée conserve son taux horaire.
 - b) Lorsqu'une personne salariée est transférée d'un poste à un autre comportant un taux horaire plus élevé, elle reçoit le taux horaire le plus élevé le temps travaillé à ce poste.

ARTICLE 12

HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi sur une base de quarante (40) heures par semaine.

- a) Advenant un bris sur un convoyeur dû à la négligence de l'Employeur, les personnes salariées à temps complet concernées continuent d'être rémunérées durant toute cette période. La personne salariée auxiliaire embauchée pour un remplacement continue d'être rémunérée durant toute cette période à moins que le remplacement pour lequel elle a été embauchée se termine avant la fin de la période. La personne salariée auxiliaire embauchée pour un surcroît de travail continue d'être rémunérée jusqu'à la fin de la journée de travail seulement incluant la journée du bris.
- b) Advenant un bris sur un convoyeur qui n'est aucunement de la responsabilité de l'Employeur.
 - 1. L'Employeur assigne les personnes salariées concernées par ancienneté sur les postes de C.A.P.E.C. afin de leur permettre de compléter les heures régulières de la semaine normale de travail.
 - 2. Advenant qu'il y ait des personnes salariées qui ne peuvent compléter les heures régulières de la semaine de travail tout travail supplémentaire leur est offert par ancienneté afin qu'elles complètent les heures. Si la personne salariée refuse de faire le travail en temps supplémentaire, les heures qu'elles auraient normalement effectuées en temps supplémentaire sont déduites des heures que la personne salariée doit reprendre.

L'Employeur remet par écrit à la personne salariée concernée, copie au Syndicat, toutes les informations concernant les heures à effectuer et toute modification au fur et à mesure qu'elle sera réalisée.

Toutefois, dans tous les cas prévus à l'article 12.01, les personnes salariées demeurent à la disposition de l'Employeur pendant cette période et effectuent tout travail qui leur est assigné par l'Employeur.

- 12.02** Les horaires de travail sont les suivants :
- L'horaire de jour débute à 7 h 00 et se termine à 15 h 30;
 - L'horaire de soir débute à 15 h 30 et se termine à 24 h 00;
 - L'horaire de nuit débute à 22 h 30 et se termine à 7 h 00.
- 12.03** Toute personne salariée requise de demeurer présente ou disponible durant sa période de repas, verra cette dernière rémunérée au taux horaire et demi.
- 12.04** Une prime de repas de cinq (5) dollars sera accordée pour plus de dix (10) heures de travail consécutives dans une même journée.
- 12.05** Les horaires de travail peuvent être modifiés par un préavis de quarante-huit (48) heures.

ARTICLE 13

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET ALLOCATIONS DIVERSES

- 13.01** Le travail exécuté par une personne salariée en sus de quarante (40) heures par semaine est du travail supplémentaire.
- 13.02** Le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire et demi par rapport au taux horaire régulier prévu aux annexes.
- 13.03** Le temps supplémentaire est effectué par ordre d'ancienneté et sera distribué équitablement entre les personnes salariées à temps complet et selon un tour de rôle des personnes salariées inscrites sur la liste à cet effet.
1. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur la ligne de tri de fibre.
 2. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur la ligne de tri contenant.

3. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur la maintenance.
4. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant comme opérateur.
5. Concernant l'entretien, voir l'annexe F.
6. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant comme nettoyeur de ballots.

Les personnes salariées intéressées à effectuer du temps supplémentaire remplissent le formulaire à cet effet. Copie est remise au Syndicat.

La personne salariée peut en tout temps ajouter ou retirer son nom de la liste de tour de rôle.

Distribution

- a) Le temps supplémentaire est effectué par la personne salariée inscrite sur la liste de tour de rôle en conformité avec le paragraphe ci-dessus.
- b) Advenant une pénurie de personnes salariées inscrites sur la liste de tour de rôle pour effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur pourra demander à d'autres personnes salariées qualifiées et inscrites sur une liste de tour de rôle d'effectuer le temps supplémentaire.
- c) Advenant qu'il y ait toujours un manque de personnes salariées à temps complet pour effectuer le temps supplémentaire, l'Employeur pourra l'offrir aux personnes salariées auxiliaires.
- d) Advenant qu'il y ait toujours un manque de personnes salariées pour effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur pourra assigner la personne salariée à temps complet ayant le moins d'ancienneté travaillant au poste où le besoin est requis.

13.04

Le temps supplémentaire est effectué par ordre d'ancienneté et sera distribué équitablement entre les personnes salariées et selon un tour de rôle des personnes salariées inscrites sur une liste à cet effet pour chaque poste. Il y aura une liste annuelle de personnes salariées indiquant leur disponibilité pour effectuer le temps supplémentaire, ce dernier sera distribué selon l'ancienneté et les postes occupés.

ARTICLE 14

ABSENCES

14.01 Dans le cas de mortalité dans la famille immédiate (telle que ci-après définie), le temps nécessaire pour assister aux funérailles sera alloué à toute personne salariée et elle sera payée pour huit (8) heures par jour à son taux horaire de salaire régulier pour assister aux funérailles pourvu que la période entre le décès et le jour des funérailles survienne lors de jours ouvrables.

Toute personne salariée a droit à **trois (3) jours** de congé payés lors du décès de son père ou de sa mère.

Toute personne salariée a droit à **cinq (5) jours** de congés payés lors du décès de son épouse (époux) ou de son enfant.

Toute personne salariée a droit à **un (1) jour** de congé payé lors du décès de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru.

Toute personne salariée a droit à **deux (2) jours** de congés payés à la naissance de son enfant ou de l'adoption de son enfant.

Un (1) jour lors du mariage de la personne salariée.

Les dispositions de la loi sur les normes du travail et ses règlements s'appliquent.

14.02 Dans tous les cas, la personne salariée doit, avant son départ, prévenir son supérieur immédiat ou la personne désignée par le directeur d'usine.

14.03 Lorsqu'une personne salariée est appelée comme juré devant toute cour, cette personne salariée peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue à verser le salaire qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire, le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

14.04 La personne salariée qui travaille de soir ou de nuit au moment où elle est appelée comme juré n'est pas tenue de se présenter au travail après sa présence en cour si celle-ci a durée plus de deux (2) heures.

ARTICLE 15

MALADIE, ACCIDENT ET CONTROLE MÉDICAL

15.01 Ce sont les dispositions de la loi sur les accidents du travail et la loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi que les règlements qui s'appliquent.

a) Dans les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'Employeur fait diligence pour l'envoi des documents à la CSST.

15.02 a) À compter du 1^{er} janvier 2002, la personne salariée à temps complet bénéficie de quatre (4) jours de maladie rémunérés (8 heures minimum par jour).

b) Au 1^{er} janvier 2003, la personne salariée à temps complet bénéficie de quatre (4) jours de maladie rémunérés (8 heures minimum par jour).

c) Au 1^{er} janvier 2004, la personne salariée à temps complet bénéficie de cinq (5) jours de maladie rémunérés (8 heures minimum par jour).

d) Au 1^{er} janvier 2005, la personne salariée à temps complet bénéficie de cinq (5) jours de maladie rémunérés (8 heures minimum par jour).

e) Au 1^{er} janvier 2006, la personne salariée à temps complet bénéficie de six (6) jours de maladie rémunérés (8 heures minimum par jour).

Le solde restant des heures en maladie au 31 décembre de l'année en cours est remboursé à la personne salariée concernée au plus tard le quinze (15) janvier au taux horaire de la personne salariée à la date du 31 décembre de l'année en cours.

15.03 a) Pour les personnes salariées auxiliaires, elles bénéficieront des congés maladie payés comme suit :

Elles travailleront au moins cinq cent (500) heures dans l'année de calendrier, elles recevront vingt-cinq pourcent (25%) du nombre de congés maladie prévus pour l'année en question.

- 50 % pour 1000 heures et plus
- 75 % pour 1500 heures et plus
- 100 % pour 2000 heures et plus

- b) Les journées de congés de maladies sont payés en raison de point quatre millième (0.004) de tous les gains gagnés durant l'année de calendrier.
- c) Les journées de congés de maladies à être payées à la personne salariée auxiliaire seront versées le ou vers le 15 janvier de l'année suivante.

ARTICLE 16

PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS

16.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés : qu'ils surviennent sur un jour ouvrable ou non ouvrable y compris le congé mobile.

1. Le jour de l'An;
2. Le Vendredi Saint ou Lundi de Pâques (au choix de l'Employeur);
3. La Fête de Dollard (lundi avant le 25 mai);
4. La St-Jean-Baptiste (24 juin);
5. La Fête du Canada (1^{er} juillet);
6. La Fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);
7. L'Action de Grâces (2^e lundi d'octobre);
8. Le Jour de Noël (25 décembre);
9. Un congé mobile applicable à compter du 1^{er} juillet 2001. Ce congé mobile sera pris après entente mutuelle entre l'Employeur et la personne salariée.

Les personnes salariées à temps complet recevront un minimum de huit (8) heures à leur taux horaire régulier pour chaque congé ci-dessus mentionné.

16.02 Advenant que l'Employeur décide d'opérer le Centre de récupération le Vendredi Saint et/ou le Lundi de Pâques, les personnes salariées requises seront assignés de la façon suivante :

- a) L'Employeur demande à la personne salariée par ordre d'ancienneté et qui est qualifiée pour le travail requis si elle désire effectuer le travail pour l'une ou l'autre de ces journées.
- b) Advenant une pénurie de candidat, les personnes salariées inscrites sur la liste prévue à l'article 24.01 qui sont qualifiées pour le travail requis et qui ne travaillent pas sont assignées pour le travail requis en débutant par le plus jeune en ancienneté.

- c) Aucune personne salariée n'est tenue de travailler l'un des jours de fêtes mentionnés à cet article. Advenant qu'une personne salariée travaille l'un des jours de fête mentionnés à l'article 16.01 sauf pour le congé mobile, en plus d'être rémunérée pour son congé férié (huit (8) heures minimum), elle reçoit pour toutes les heures travaillées son taux horaire et demi par rapport à son taux horaire régulier.

16.03 Pour avoir droit au paiement d'un congé férié, la personne salariée à temps complet doit avoir terminé sa période de probation et avoir travaillé la journée ouvrable précédant le congé et la journée ouvrable suivant le congé à moins qu'elle ne se soit absentée du travail avec l'autorisation de l'Employeur ou qu'elle n'ait une raison valable.

Cependant, pour les congés de Noël et du Jour de l'An, la personne salariée doit avoir travaillé la journée ouvrable précédant le congé ou celle le suivant.

16.04 **Modalités d'application**

Si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit, après entente entre les parties.

Dans le cas de substitution d'un jour férié, seul est considéré jour férié le jour servant de substitution.

Un jour férié correspond au nombre d'heures journalier prévu à l'horaire de travail pour le poste si ce jour férié coïncide avec un jour de travail (minimum 8 heures).

Si l'un ou l'autre de ces jours fériés coïncide avec la période de vacances annuelle de la personne salariée, cette journée est prise immédiatement en congé rémunéré (minimum 8 heures) la journée ouvrable suivant le retour de vacances.

16.05 La personne salariée auxiliaire est payée pour chaque jour férié par une indemnité de point quatre millièmes (.004) de tous ses gains gagnés durant l'année de référence.

Ladite année de référence est calculée de la date du jour férié à la date de douze (12) mois précédant ledit jour.

ARTICLE 17

VACANCES ANNUELLES

17.01 **Droit au congé annuel.** L'année de référence est une période de douze mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Année de référence. Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Moins d'un an de service continu. Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente est égale à quatre pour cent (4%) du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence.

Un an de service continu. Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente est égale à quatre pour cent (4%) du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence.

Quatre ans de service continu. Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de quatre (4) ans de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois (3) semaines continues. L'indemnité afférente est égale à six pour cent (6%) du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence.

Dix ans de service continu. Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de dix (10) ans de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre (4) semaines dont trois (3) peuvent être prises de façon continue et l'autre semaine après entente avec l'Employeur. L'indemnité afférente est égale à huit pour cent (8%) du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence.

Quinze ans de service continu. Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de quinze (15) ans de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de cinq (5) semaines dont quatre (4) peuvent être prises de façon continue et l'autre semaine après entente avec l'Employeur. L'indemnité afférente est égale à dix pour cent (10%) du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence.

17.02 Le choix des périodes de vacances est déterminé selon l'ancienneté de la personne salariée.

L'Employeur demande aux personnes salariées leur choix de vacances à partir du 1^{er} mars de chaque année.

La personne salariée fixe son choix de vacances dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la demande de l'Employeur. Une copie de la formule déterminant le choix de vacances est remise à la personne salariée.

Une liste indiquant : la date des vacances des personnes salariées est complétée et affichée au plus tard le 1^{er} mai de chaque année.

Un maximum de cinq (5) et six (6) personnes salariées par quart de travail peuvent prendre leur période de vacances en même temps.

Exemple : Période 1 : une semaine 5 personnes salariées
Période 2 : une semaine 5 personnes salariées
Période 3 : une semaine 6 personnes salariées
Période 4 : une semaine 6 personnes salariées
Période 5 : une semaine 5 personnes salariées
Et ainsi de suite.

17.03 Durant la période estivale, soit du 24 juin à la Fête du travail, chaque personne salariée a droit à deux (2) semaines minimum de vacances.

17.04 La personne salariée touche l'indemnité afférente aux vacances avant son départ, sur la paie précédant ses vacances et ce, pour la durée des vacances qu'elle prend.

ARTICLE 18

MISES À PIED ET RAPPELS AU TRAVAIL

18.01 Lors de réduction de main-d'oeuvre, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté générale occupant le poste où le besoin de la personne salariée est réduit, est mise à pied. Elle peut exercer son droit de déplacement, si son ancienneté le permet, après trois (3) jours ouvrables de la mise à pied à condition qu'elle ait les qualifications requises pour le poste où elle désire déplacer.

- 18.02** Lors de rappel au travail, la personne salariée est rappelée par ordre d'ancienneté générale en commençant par la plus ancienne à la condition qu'elle ait les qualifications requises pour le poste à combler.
- 18.03** Pour les fins des articles 18.01 et 18.02, les chefs de groupe responsables de ligne et chefs d'équipe de maintenance ont une ancienneté préférentielle ainsi que les personnes déléguées syndicales.
- 18.04** Dans tous les cas de mises à pied ou de rappels prévus en cinq (5) jours ou plus, l'Employeur avise le Syndicat par écrit dans un délai de cinq (5) jours.
- 18.05** Advenant un cas fortuit, panne d'électricité, inondation ou incendie qui résulte en un arrêt de production, l'Employeur paiera le nombre d'heures de travail effectué par la personne salariée. Cependant la personne salariée recevra au moins quatre (4) heures de travail à la condition qu'elle soit cédulée pour au moins quatre (4) heures durant cette journée. Advenant que l'arrêt de production empêche la personne salariée d'accomplir son quart de travail, elle recevra l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux régulier. Dans tous ces cas, les personnes salariées demeurent à la disposition de l'Employeur pendant cette période et elles effectuent tout travail qui leur est assigné par l'Employeur.

Dans le cas d'un arrêt de production partiel, pour les personnes salariées à temps complet concernées, l'Employeur procède de la façon suivante :

1. Dans la mesure du possible, il assigne, par ordre d'ancienneté, les personnes salariées concernées aux postes occupés par les salariés de C.A.P.E.C. afin de leur permettre de compléter leurs heures régulières de travail au cours de la semaine pendant laquelle survient ce bris, à la condition qu'elles rencontrent les exigences normales de la tâche.
 2. Malgré l'alinéa 1. qui précède, si les personnes salariées concernées ne peuvent compléter leurs heures régulières de travail au cours de la semaine durant laquelle survient cet arrêt, l'Employeur leur offre, en priorité, un travail en temps supplémentaire qu'il peut requérir au cours de cette semaine ou pendant les deux (2) semaines suivantes, jusqu'à concurrence des heures régulières non travaillées au cours de celle-ci, à la condition qu'elles rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 18.06** Les personnes salariées mises à pied touchées sont placées sur une liste de rappel en tenant compte de leur ancienneté et de leur fonction. La liste sera mise à jour et fournie au Syndicat à tous les mois.

ARTICLE 19

SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 19.00** Il est mutuellement entendu que le Syndicat et l'Employeur coopèrent pour éviter les accidents de travail et pour promouvoir la santé et la sécurité dans l'usine.
- 19.01** L'Employeur fait transporter à ses frais chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital, la personne salariée victime d'un accident de travail qui nécessite les soins d'un médecin. Advenant que la personne salariée se soit blessée et que ses traitements nécessitent des soins spécialisés, elle est transportée à l'hôpital spécialisé afin de traiter son cas.
- 19.02** Un nécessaire de premiers soins est fourni par l'Employeur à chaque équipe de travail.
- 19.03** Un comité local de santé-sécurité est composé de deux (2) membres représentant l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat choisis par ce dernier parmi ses membres.
- 19.04** Le mandat du comité de santé-sécurité est :
- a) Étudier les causes des accidents survenus au cours du mois précédent;
 - b) Observer les conditions dans lesquelles le travail est exécuté afin de dépister les causes susceptibles d'accident;
 - c) Recommander des moyens correctifs et préventifs relevant du supérieur immédiat;
 - d) Recommander à la direction du service toute mesure susceptible de corriger les causes d'accidents ou de prévenir leur occurrence ou ré-occurrence.
- 19.05** Les rencontres du comité sont mensuelles ou au besoin et les représentants des personnes salariées n'ont pas de perte de salaire.

ARTICLE 20

ASSURANCES

- 20.01** L'Employeur s'engage à maintenir les protections d'assurance en vigueur à la signature de la convention collective selon les mêmes modalités et participation de l'Employeur et des personnes salariées, qui existaient auparavant et à en maintenir les conditions pendant toute sa durée.

- 20.02** Les personnes salariées en probation ne sont pas couvertes par les protections d'assurance.
- 20.03** L'Employeur et le Syndicat conviennent de discuter des couvertures d'assurance afin de voir s'il y a possibilité de les améliorer.
- 20.04** Pour les fins de l'article 20.03, l'Employeur fournira les documents et les informations demandés par le Syndicat afin que le Syndicat puisse étudier la possibilité d'améliorer les différentes couvertures d'assurance.

ARTICLE 21

AFFICHAGE

- 21.01** L'Employeur affiche tout poste vacant prévu pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables sauf pour les périodes de vacances d'au plus trois (3) semaines consécutives couvertes par l'accréditation dans un délai de dix (10) jours de la vacance ou de la création du poste.

L'affichage se fait à un endroit accessible à toutes les personnes salariées durant dix (10) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage par la personne salariée auxiliaire inscrite sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté.

Le poste doit être accordé et comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences du poste à accomplir.

L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une période de cinq (5) jours et transmet copie de la nomination au Syndicat. De plus, l'Employeur transmet la liste des candidat(e)s qui ont posé leur candidature.

ARTICLE 22

COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL

22.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint de relations de travail qui est composé au maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

Les attributions du comité consistent à étudier et à recommander des solutions à des problèmes mutuels d'intérêt général et particulier pour les parties. De plus, le comité a mandat de discuter de tout programme de formation et perfectionnement concernant les personnes salariées.

Le comité se réunit pendant les heures régulières de travail et les représentants du Syndicat siègent sans perte de taux horaire lors de ces réunions. Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportun pour sa régie interne.

ARTICLE 23

CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX ET ADOPTION

23.01 Les dispositions des différentes lois s'appliquent lors de congés de maternité, parentaux et d'adoption.

ARTICLE 24

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES AUXILIAIRES

24.01 L'Employeur remet une (1) fois par mois le ou vers le cinq (5) de chaque mois la liste des personnes salariées auxiliaires par ordre d'ancienneté ainsi que la liste de toute personne salariée en probation, incluant leur date d'embauche.

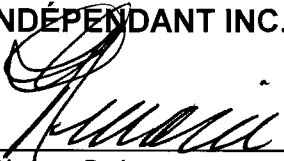
ARTICLE 25


DURÉE ET MAINTIEN DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 25.01** La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2006 sauf quant aux annexes «B» et «C».
- 25.02**
- a) Lors de la dénonciation par l'une des parties conformément aux prescriptions du Code du travail, les dispositions à la présente convention collective sont appliquées jusqu'à la date du dépôt au greffe du bureau du Commissaire général du travail de la nouvelle convention collective sauf durant les périodes de grève et de lockout.
 - b) Toutes les lettres d'entente ainsi que les annexes font partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 28 jour du mois de Juin 2002.

SOUS-TRAITANT
INDÉPENDANT INC.

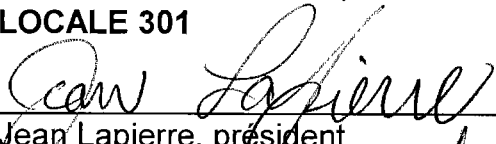


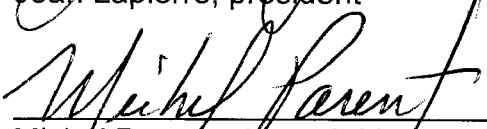
Pierre C. Lemoine,
Président directeur général - ~~FTQ~~
REBUTS SUIVANT LES CONVENTIONS


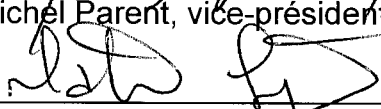
Nancy Morissette

Danny J. Kaufer, avocat


SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 301



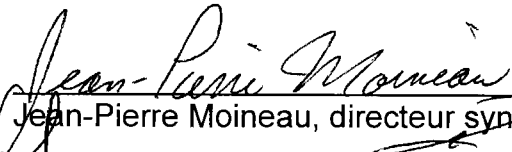
Jean Lapierre, président


Michel Parent, vice-président


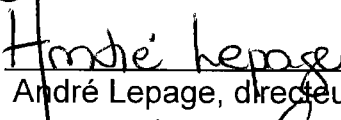
Martin Lépine, secrétaire-trésorier



Lucrecia Sotomayor, directrice syndicale



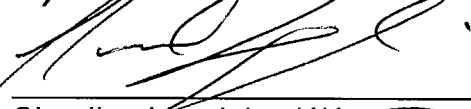
Jean-Pierre Moineau, directeur syndical



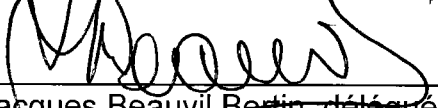
André Lepage, directeur syndical



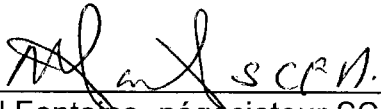
Yves Doutré, membre



Claudine Langlais, déléguée

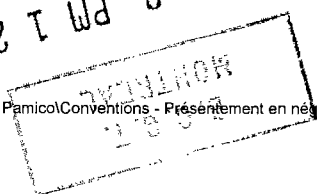


Jacques Beauvil Bertin, délégué



Michel Fontaine, négociateur SCFP/FTQ

2002 JUIN 28 PM 1 26



ANNEXE «A»

GRILLE DES TAUX HORAIRES ET DE POSTES

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2002

Niveau 1

Ligne de tri de fibres : 12,92 \$ l'heure
 Ligne de tri de contenants : 12,92 \$ l'heure
 Nettoyeur de ballots : 12,92 \$ l'heure

Niveau 2

Maintenance : 15,40 \$ l'heure

Niveau 3

Opérateur : 15,40 \$ l'heure

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2004

Niveau 1

Ligne de tri de fibres : 15,73 \$ l'heure
 Ligne de tri de contenants : 15,73 \$ l'heure
 Nettoyeur de ballots : 15,73 \$ l'heure

Niveau 2

Maintenance : 18,30 \$ l'heure

Niveau 3

Opérateur : 18,30 \$ l'heure

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2006

Niveau 1

Ligne de tri de fibres : 16,45 \$ l'heure
 Ligne de tri de contenants : 16,45 \$ l'heure
 Nettoyeur de ballots : 16,45 \$ l'heure

Niveau 2

Maintenance : 19,13 \$ l'heure

Niveau 3

Opérateur : 19,13 \$ l'heure

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2003

Niveau 1

Ligne de tri de fibres : 15,35 \$ l'heure
 Ligne de tri de contenants : 15,35 \$ l'heure
 Nettoyeur de ballots : 15,35 \$ l'heure

Niveau 2

Maintenance : 17,85 \$ l'heure

Niveau 3

Opérateur : 17,85 \$ l'heure

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2005

Niveau 1

Ligne de tri de fibres : 16,13 \$ l'heure
 Ligne de tri de contenants : 16,13 \$ l'heure
 Nettoyeur de ballots : 16,13 \$ l'heure

Niveau 2

Maintenance : 18,75 \$ l'heure

Niveau 3

Opérateur : 18,75 \$ l'heure

À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2006

Niveau 1

Ligne de tri de fibres : 16,61 \$ l'heure
 Ligne de tri de contenants : 16,61 \$ l'heure
 Nettoyeur de ballots : 16,61 \$ l'heure

Niveau 2

Maintenance : 19,32 \$ l'heure

Niveau 3

Opérateur : 19,32 \$ l'heure

La nouvelle personne salariée est intégrée au taux de son poste selon la formule suivante :

- 1) À sa première journée de travail : quatre-vingt-dix pour cent (90%) du taux de son poste.
- 2) À six (6) mois : quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du taux de son poste.
- 3) À douze (12) mois : le taux prévu à son poste.

ANNEXE «B»

BONI DE SIGNATURE

Chaque personne salariée qui est à l'emploi de SOUS-TRAITANT INDÉPENDANT INC. en date de la signature de la présente convention collective a droit de recevoir un boni de signature équivalent à deux pour cent (2%) du salaire qu'elle a gagné au cours de la période du 1^{er} juillet 2000 au 31 décembre 2001.

Pour plus de clarté, il est convenu qu'aux fins du paragraphe qui précède, le salaire gagné par une personne salariée comprend la rémunération qui lui a été versée à titre de paie de vacances, paie pour les jours fériés, congés sociaux, temps supplémentaire et primes.

ANNEXE «C»

RÉTROACTIVITÉ SALARIALE ET PRIMES

L'augmentation salariale prévue à l'annexe «A» à compter du 1^{er} janvier 2002 s'applique à chaque personne salariée rétroactivement au 1^{er} janvier 2002.

À chaque personne salariée qui a travaillé de soir ou de nuit depuis le 1^{er} juillet 2000 : reçoit rétroactivement le remboursement de la prime de soir ou de nuit pour chaque heure travaillée depuis le 1^{er} juillet 2000.

À chaque personne salariée qui a travaillé comme chef de groupe responsable de ligne (anciennement responsable de ligne) depuis le 1^{er} juillet 2000 : reçoit le remboursement de la prime prévue à la convention pour chaque heure travaillé comme chef de groupe responsable de ligne (anciennement responsable de ligne) depuis le 1^{er} juillet 2000.

Les montants prévus dans l'annexe «C» seront assujettis aux mêmes conditions prévues à l'annexe «B» à l'effet que la personne salariée est à l'emploi de SOUS-TRAITANT INDÉPENDANT INC. en date de la signature de la présente convention collective.

ANNEXE «D»

Le boni salarial prévu à l'annexe «B» ainsi que rétroactivité salariale et primes prévues à l'annexe «C» sont payés aux personnes salariées dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

ANNEXE «E»

PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES

Les parties reconnaissent que des problèmes financiers ainsi que l'alcoolisme, y compris les autres toxicomanies de même que le syndrome du joueur compulsif peuvent occasionner chez certaines personnes salariées des difficultés de fonctionnement au travail.

Les personnes responsables du programme d'aide sont des personnes désignées par le Syndicat oeuvrant au Programme d'aide des personnes salariées de la Ville de Montréal.

Relativement au premier paragraphe, les responsables peuvent :

- 1) Mettre en place et maintenir un programme d'aide aux personnes salariées;
- 2) Diffuser l'information nécessaire afin de faire connaître le programme;
- 3) Faire des recommandations aux personnes salariées en difficulté et encourager ces dernières à rechercher volontairement assistance et à suivre un traitement s'il y a lieu;
- 4) Évaluer l'efficacité des services offerts, identifier les problèmes de fonctionnement et trouver les solutions;
- 5) Organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires afin de leur permettre de connaître le profil des personnes salariées aux prises avec des problèmes et de les motiver à solutionner ces problèmes;
- 6) Élaborer un programme d'encadrement et de soutien lors du retour au travail des personnes salariées concernées.

Le ou les responsables bénéficient d'une banque de cent (100) heures par année à compter du 1^{er} mai 2002 et le 1^{er} mai de chaque année par la suite. De plus, un maximum de cinquante (50) heures non utilisées dans l'année peuvent être ajoutée à la banque au 1^{er} mai de chaque année.

Les heures utilisées par le ou les responsables sont remboursées au Syndicat comme suit :

- 1) Au taux horaire régulier prévu au groupe 10 à la liste des fonctions et taux de salaire de la convention collective entre la Ville de Montréal et le S.C.F.P., Section locale 301 majoré par trente-trois pour cent et un tiers ($33\frac{1}{3}$ %) pour tenir lieu des dépenses administratives et autres dépenses et bénéfiques. Le remboursement est fait dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la facture envoyée par le Syndicat.

Il reconnaît que les demandes d'aide sont confidentielles.

ANNEXE «F»

Les tâches de l'entretien ménager sont faites exclusivement par les personnes salariées à temps complet qui ont des limitations fonctionnelles suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, lesquels l'empêchent d'effectuer sa fonction normale. Dans le cas où il y a du temps supplémentaire à effectuer dans les tâches d'entretien ménager, il est offert aux personnes salariées à temps complet assignées à l'entretien ménager.

ANNEXE «G»

CAPEC

L'Employeur accepte que le nombre des personnes salariées de CAPEC ne peut pas augmenter au-delà du nombre de ses personnes salariées au moment de la signature de la convention collective. De plus, au cas que l'Employeur diminue le nombre de personnes salariées à temps complet, le même nombre de personnes salariées de CAPEC est retranché.

ANNEXE «H»
ASSURANCE RESPONSABILITÉ

Sauf en cas de faute grave et prouvée, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

ANNEXE «I»

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de se rencontrer afin d'étudier la possibilité d'instaurer un régime de retraite à contribution partagée pour les personnes salariées.

ANNEXE «J»

REER

Le 30 janvier 2004, l'Employeur verse un pour cent (1 %) du salaire gagné au cours de la période du 30 janvier 2003 au 30 janvier 2004 à chaque personne salariée.

Le 30 janvier 2006, l'Employeur verse cinq pour cent (5%) du salaire gagné du 30 janvier 2005 au 30 janvier 2006 à chaque personne salariée.

Pour plus de clarté, il est convenu qu'aux fins des paragraphes qui précèdent, le salaire gagné par une personne salariée comprend également la rémunération qui lui a été versée à titre de paie de vacances, pour les jours fériés, congés sociaux, temps supplémentaire, primes, etc.

ANNEXE «K»

FONDS DE SOLIDARITÉ

L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées qui le désirent de souscrire, par la mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

Quel que soit le nombre de personnes salariées qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque personne salariée qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par la personne salariée pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Une personne salariée peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

L'Employeur fait parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu du deuxième (2^e) paragraphe. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance social de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacune.

LETTRE D'ENTENTE # 3

Protocole d'entente intervenu entre Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section locale 301, Entreprise Conjointe Groupe Construction Pamico Inc. Et Rebutis Solides Canadiens Inc. Et Service de Personnel Antoine Inc.

28 janvier 1997

LETTRE D'ENTENTE # 4

Il est convenu entre la Compagnie et le Syndicat que M. [REDACTED] opérateur, continue de recevoir tous les avantages dont il bénéficiait avant la signature de la présente convention collective.

28 janvier 1997

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 301,

-et-

ENTREPRISE CONJOINTE GROUPE
CONSTRUCTION PAMICO INC. ET
REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.

-et-

SERVICE DE PERSONNEL ANTOINE
INC.

DÉCLARATION CONJOINTE

LES PARTIES AUX PRÉSENTES DÉCLARENT :

1. Par décision rendue le 30 mars 1995 dans les dossiers AM8803S664 et AM9010S042, Madame la commissaire Huguette Vaillancourt constatait qu'une transmission d'entreprise était intervenue entre la Ville de Montréal et Entreprise Conjointe Groupe Construction Pamico Inc. et Rebutés Solides Canadiens Inc. et elle déclarait en conséquence cette dernière liée par l'accréditation détenue par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301, auprès de la Ville de Montréal.
2. La partie de l'entreprise de la Ville de Montréal visée par cette décision est le Centre de tri et de récupération situé au 2525 rue Jarry est, à Montréal. Par la suite, Entreprise Conjointe Groupe Construction Pamico Inc. et Rebutés Solides Canadiens Inc. a conclu un contrat avec Service de Personnel Antoine Inc. pour lui confier l'exploitation d'une partie du Centre de tri et de récupération.
3. En conséquence de la conclusion de ce contrat, les parties aux présentes reconnaissent qu'il y a eu de nouveau transmission d'entreprise de Entreprise Conjointe Groupe Construction Pamico Inc. et Rebutés Solides Canadiens Inc. à Service de Personnel Antoine Inc.
4. Conformément à l'article 45 du Code du travail, les parties reconnaissent et déclarent par les présentes que Service de Personnel Antoine Inc., le nouvel employeur, est lié par l'accréditation que détient le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de Entreprise Conjointe Groupe Construction Pamico Inc. et Rebutés Solides Canadiens Inc. pour cette partie d'entreprise que Service de Personnel Antoine Inc., le nouvel employeur, exploite au Centre de tri et de récupération situé au 2525 rue Jarry est, à Montréal.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À MONTRÉAL, CE 24 FÉVRIER 1997.

SYNDICAT CANDIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 301

ENTREPRISE CONJOINTE GROUPE CONSTRUCTION
PAMICO INC. ET REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.

SERVICE DE PERSONNEL ANTOINE INC.

2002 JUL 3 PM 1 26

